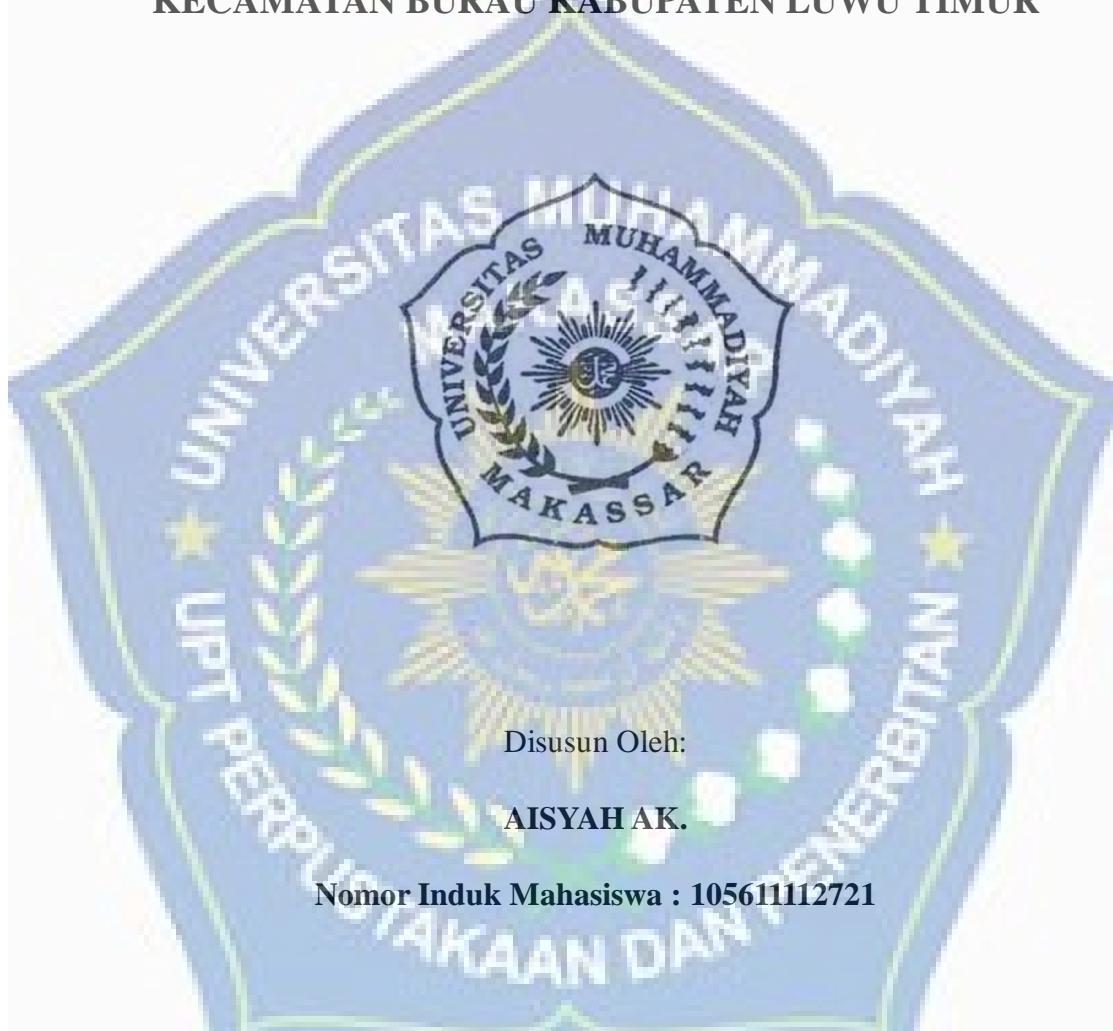


**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) LUWU  
KECAMATAN BURAU KABUPATEN LUWU TIMUR**



Disusun Oleh:

**AISYAH AK.**

**Nomor Induk Mahasiswa : 105611112721**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2025**

## SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) LUWU KECAMATAN BURAU**

**KABUPATEN LUWU TIMUR**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Dan Memperoleh Gelar

Sarjana Administrasi Negara (S.AP)

Disusun dan diajukan oleh :

AISYAH AK

Nomor Induk Mahasiswa : 105611112721

Kepada :

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2025**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten

Luwu Timur

Nama Mahasiswa : Aisyah AK

Nomor Induk Mahasiswa : 105611112721

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Prof. Dr. H. LUKMAN HAKIM, M.Si

Pembimbing II

IRWAN ALIM, S.I.P., M.A.

Ketua Program Studi

Ilmu Administrasi Negara

Mengetahui:

Dekan



Dr. Andi Luhur Prianto, S.I.P., M.Si

NBM : 992797

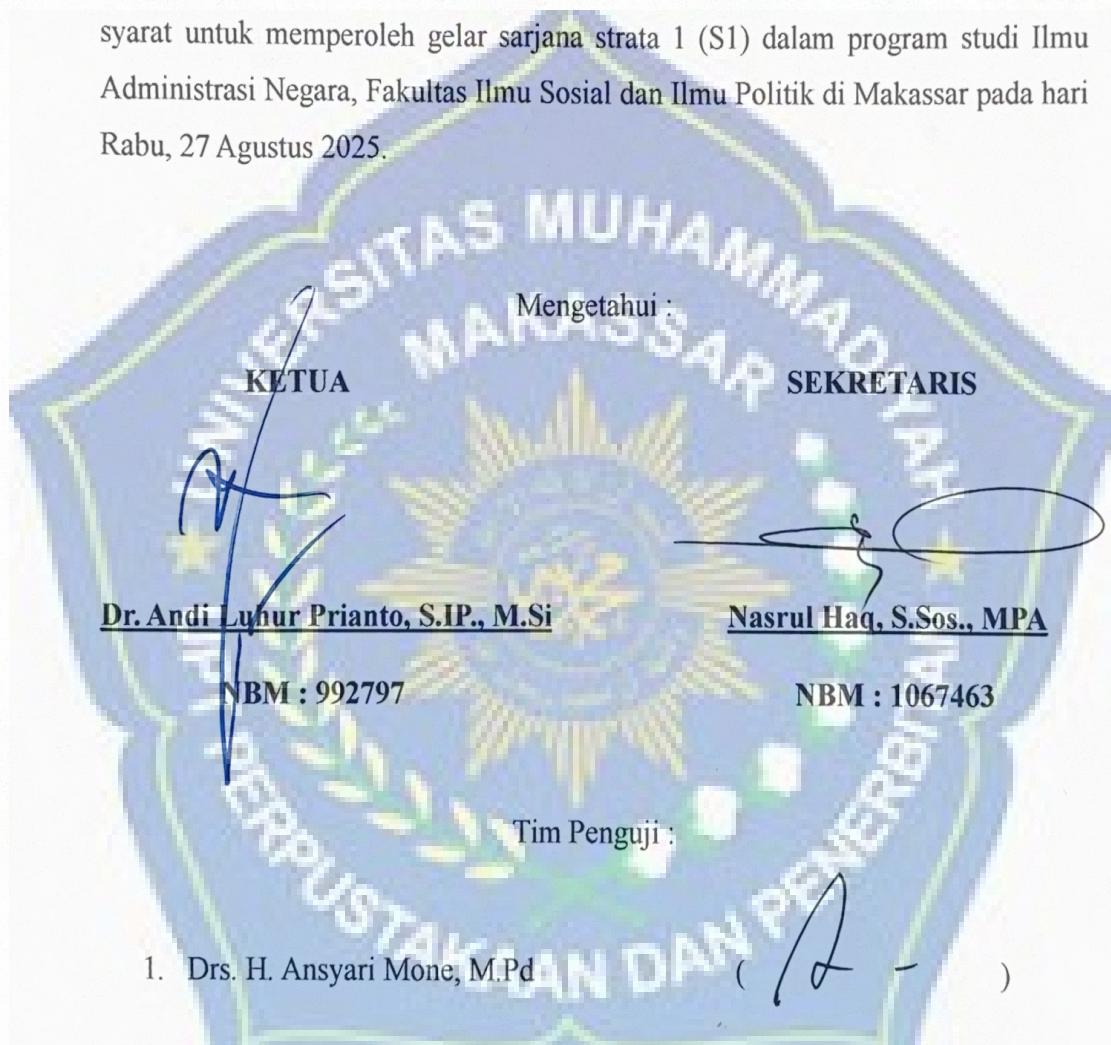
NBM : 120038

Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP

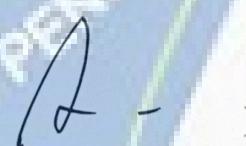


## HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji skripsi Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 0410/FSP/A.4-II/V/46/2025 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Makassar pada hari Rabu, 27 Agustus 2025.



1. Drs. H. Ansyari Mone, M.Pd

(  )

2. Irwan Alim, S.IP., M.A

(  )

3. Muhammad Amril Pratama P, S.IP., M.IP

(  )

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Aisyah AK

Nomor Induk Mahasiswa : 105611112721

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa dengan benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 September 2025

Yang Menyatakan,



Aisyah AK

## ABSTRAK

**Aisyah AK. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur. Dibimbing oleh, Prof. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si. dan Irwan Alim, S.I.P., M.A.**

Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan yang kurang nyaman dapat menurunkan semangat dan produktivitas. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif khususnya kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian berada di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur. Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan observasi, angket atau kuesioner, dan dokumentasi. Sampel penelitian sebanyak 60 orang dari jumlah populasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji validitas dan uji reliabilitas instrumen yang memenuhi kriteria, uji normalitas dan uji linieritas yang berdistribusi normal, serta hasil hipotesis yang menunjukkan nilai signifikan  $< 0.05$ . Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi citra perusahaan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Aisyah AK. *The Influence of Work Environment on Employee Performance at the PKS LUWU, Burau District, East Luwu. Supervised by, Prof. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si and Irwan Alim, S.IP., M.AP.***

*A conducive work environment plays an important role in improving employee performance. An uncomfortable work environment can reduce motivation and productivity. This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PKS LUWU, located in Burau district, East Luwu regency.*

*This research uses a quantitative method, specifically descriptive quantitative. The study was conducted at the Palm Oil Mill LUWU. Data collection instruments included observation, questionnaires, and documentation. The sample consisted of 60 respondents from the total population.*

*The results of the study show that the work environment has a positive effect on employee performance. This is supported by the validity and reliability tests of the instruments which met the criteria, as well as the normality and linearity tests which indicated a normal distribution. Hypothesis testing also showed a significant value of  $< 0.05$ . Therefore, improving the work environment can enhance employee performance, which in turn may positively impact the company's image.*

**Keywords : Work Environment, Employee Performance.**

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang maha Pengasih dan Maha Penyayang. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan bagi umat manusia. Dengan berkat Rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu timur”, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi ini merupakan hasil dari proses panjang yang dimulai sejak Seminar Proposal yang dilaksanakan pada Jum’at, 10 Januari 2025. Setelah melalui tahap penelitian, pengolahan data, dan penulisan, skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan pada Senin, 28 Juli 2025, dengan total waktu pengerjaan sekitar 5 bulan. Proses ini tidak terlepas dari berbagai dukungan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT, IPU selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
2. Bapak Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Nurbia Tahir, S.Sos., M.A.P selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si dan Bapak Irwan Alim, S.IP., M.A selaku dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan masukan yang sangat berharga dalam proses penyusunan skripsi ini.

- 
5. Terkhusus Kedua Orang Tua saya Ayahanda tercinta Andri Karianto dan Ibunda tercinta Hasniar. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan kepada saya untuk melanjutkan Pendidikan kuliah, serta cinta, do'a, motivasi, semangat dan nasihat yang diberikan kepada saya selama penyusunan skripsi ini.
  6. Kedua saudara kandung saya, Kakak Annisa AK dan Anugrah AK, terima kasih atas dukungandan motivasinya yang diberikan kepada saya selama penyusunan skripsi ini.
  7. Bapak Kepala Kantor dan Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur selaku Responden saya dalam penelitian ini, terima kasih banyak telah membantu serta memudahkan dalam melakukan penyusunan skripsi ini.
  8. Teman-teman seperjuangan IAN21D yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada saya selama proses perkuliahan.
  9. Sahabat saya Nur Aisyah Fatika Sari, Qhanita Wulandari Arif, dan Nahdatunnisa yang telah bersama, terima kasih telah menemani hari-hari saya selama proses perkuliahan dan mendukung saya dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih sudah saling menyemangati dan saling berjuang hingga saat ini.
  10. Serta terima kasih kepada pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa yang akan datang.

Makassar, 09 September 2025



Aisyah AK.

## DAFTAR ISI

<b>SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENERIMAAN TIM .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A.    Latar Belakang .....	1
B.    Rumusan Masalah .....	5
C.    Tujuan Penelitian.....	6
D.    Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A.    Penelitian Terdahulu .....	8
B.    Teori Dan Konsep .....	11
C.    Kerangka Pikir .....	17
D.    Hipotesis Penelitian .....	19
E.    Definisi Operasional .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A.    Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	24
B.    Jenis Dan Tipe Penelitian.....	24
C.    Populasi Dan Sampel.....	24
D.    Teknik Pengumpulan Data.....	27
E.    Teknik Analisis Data .....	31
F.    Teknik Pengabsahan Data.....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A.    Deskripsi Lokasi Penelitian .....	35
B.    Hasil Penelitian .....	37

C. Pembahasan Penelitian .....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>55</b>
A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>61</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas .....	28
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	30
Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas .....	33
Tabel 3.4 Hasil Uji Linieritas.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel X .....	42
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Y .....	45
Tabel 4.7 Hasil Analisis Linear Sederhana.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi .....	50
Tabel 4.9 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinansi .....	51



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	18
Gambar 4.1 Garis Kontinum.....	42
Gambar 4.2 Garis Kontinum Variabel X .....	44
Gambar 4.3 Garis Kontinum Variabel Y .....	47



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Maju dan berkembangnya suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal lingkungan. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan/atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan organisasi tersebut (Tanjung, 2021).

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi (Triwardhani, 2021).

Keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada beberapa faktor yang saling terkait dan saling mempengaruhi. Di mana salah satu faktor utama yang memainkan peran krusial dalam mendorong faktor lainnya adalah sumber daya manusia (SDM). Karena itu, perusahaan perlu mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas dan bertanggung jawab dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Aktivitas mereka di lingkungan kerja dapat berdampak pada tingkat produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang tidak kondusif bisa mengurangi konsentrasi dan mengganggu kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan serius.

Perhatian terhadap lingkungan kerja merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan. Robbins dan Judge dalam Wen et al. (2019) berpendapat bahwa suasana kerja yang positif berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berhubungan dengan kinerja yang lebih baik dan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Namun, meskipun ada bukti yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, banyak organisasi masih belum sepenuhnya memahami sejauh mana setiap aspek lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan mereka.

Demi kelancaran tugas dari karyawan maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya kepada organisasi. Namun, jika pegawai merasa nyaman di tempat kerjanya, mereka akan lebih betah dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Menurut Panjaitan (2018), lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tercipta melalui

kesadaran dan upaya dari karyawan serta pimpinan, sehingga kedua belah pihak harus bekerja sama untuk mencapainya.

Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejemuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Prakoso et al., 2014). Masalah umum yang sering dihadapi perusahaan adalah penurunan kinerja karyawan akibat lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Tanaman kelapa sawit adalah tanaman penghasil minyak nabati yang dapat menjadi andalan di masa depan karena kegunaannya bagi kehidupan manusia. Kelapa sawit memiliki arti penting bagi pembangunan nasional Indonesia. Selain menciptakan kesempatan kerja yang mengarah pada kesejahteraan masyarakat, juga sebagai sumber devisa Negara. Melihat pentingnya tanaman kelapa sawit di masa ini dan yang akan datang, seiring dengan meningkatnya kebutuhan penduduk dunia akan minyak sawit, maka perlu dipikirkan usaha peningkatan kualitas dan kuantitas produksi kelapa sawit secara tepat agar sasaran yang diinginkan dapat tercapai.

Adapun perusahaan yang akan diteliti adalah Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU yang bergerak pada bidang produksi Kelapa Sawit yang berlokasi di Desa Lagego, Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur. PKS LUWU adalah salah satu unit pabrik kelapa sawit yang dimiliki oleh PT.

Perkebunan Nusantara IV yang kantor pusatnya terdapat di Jl. Yos Sudarso No. 51, Kota Palopo.

Dari hasil wawancara dengan karyawan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, fenomena yang terjadi pada karyawan PKS LUWU tersebut yaitu kurangnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan kepuasan kerja yang belum maksimal diterima seperti karyawan tidak senang dengan penempatan posisi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya, tuntutan yang banyak tanpa mempertimbangkan keluhan karyawan secara seimbang sehingga tidak tercipta moral kerja yang positif.

Kemudian masalah yang ada pada lingkungan kerja Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU yaitu lingkungan yang kurang nyaman serta tercium bau-bauan yang tidak sedap yang ditimbulkan dari limbah maupun bau-bau saat pabrik sedang melakukan proses produksi yang dapat mengganggu penciuman karyawan atau orang lain yang sedang berada di lingkungan pabrik yang dianggap sebagai pencemaran, penerangan yang masih kurang pada malam hari dan kurangnya tempat istirahat (*rest area*) di lingkungan pabrik.

Dalam penelitian ini, fokus kajian dibatasi hanya pada lingkungan kerja aspek sosial. Hal ini berarti penelitian tidak mencakup keseluruhan aspek lingkungan kerja, melainkan lebih menekankan pada hubungan antarindividu di tempat kerja. Aspek sosial yang dimaksud meliputi interaksi antar karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, kerja sama tim, serta komunikasi di dalam organisasi.

Batasan ini ditetapkan karena meskipun lingkungan fisik (seperti bau limbah, penerangan, dan fasilitas) juga berpengaruh terhadap kinerja, penelitian ini ingin menekankan bahwa faktor sosial dalam lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk produktivitas karyawan. Dengan pembatasan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih fokus mengenai sejauh mana lingkungan kerja aspek sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah peneliti kemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan maka manfaat penelitian ini, adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pembaca dan peneliti yang akan datang karena kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi peningkatan perusahaan. Maka dari itu diharapkan lingkungan kerja perusahaan dapat baik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu serta wawasan bagi peneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan (Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU)

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan evaluasi kepada perusahaan terhadap lingkungan kerja bagi karyawannya.

- c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan sumber inspirasi bagi para pembaca untuk kebutuhan dalam penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sering digunakan untuk mengidentifikasi isu atau masalah yang relevan dalam bidang tertentu. Hal ini dapat membantu peneliti dalam memahami konteks yang lebih luas sebelum merancang penelitian mereka sendiri. Penelitian terdahulu digunakan sebagai validasi atas temuan atau hasil penelitian.

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dalam mendukung penelitian ini, diantaranya :

- 1) Ririn Septianingsih (2021), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. X Cabang Semarang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *sampling* jenuh, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala (skala lingkungan kerja dan skala kinerja karyawan). Analisis data menggunakan metode kuantitatif. Dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja, maka akan semakin menurun kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini yaitu terdapat pada indikator dari masing-masing variabel. Yang dimana indikator dari variabel lingkungan kerja yaitu perasaan aman dan nyaman, dan hubungan dalam pekerjaan. Indikator dari variabel kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian.

- 
- 2) Agung Gumelar (2020), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, angket (kuesioner), penelitian pustaka (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Analisis data menggunakan metode kuantitatif. Dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan antara nilai perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $11.623 > 1.1684$ ). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini

yaitu terdapat pada indikator dari masing-masing variabel. Yang dimana indikator dari variabel lingkungan kerja adalah suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan dengan rekan kerja. Indikator untuk variabel kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreatifitas, kerjasama, dapat diandalkan, inisiatif, dan kualitas personal.

- 3) Texa Lima Dwi, Slamet Abadi, Suhaeni (2022), dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling*, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dan jurnal. Analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan inferensial. Dari penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor.

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat pada teknik analisis data yang dimana pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana sedangkan penelitian oleh Texa Lima Dwi dkk. menggunakan teknik analisis linier berganda.

## B. Teori Dan Konsep

### 1. Konsep Lingkungan Kerja

Perhatian terhadap lingkungan kerja di dalam perusahaan sangatlah penting bagi kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suasana di mana karyawan menjalankan aktivitas mereka setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka akan lebih betah dan menggunakan waktu kerja secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Tambunan, 2018).

Sedarmayanti & Rahadian (2018), mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara umum penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa topik lingkungan kerja yang diteliti erat kaitannya dengan stres kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Sedarmayanti & Rahadian (2018), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik yaitu,

semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain: faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan faktor situasional. Faktor individu antara lain mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan komitmen. Faktor kepemimpinan merupakan kualitas pemimpin dalam memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan. Faktor tim mencakup antara lain kerja sama, semangat, dukungan dan kekompakkan anggota tim. Faktor sistem meliputi fasilitas dan infrastruktur organisasi. Adapun faktor *situasional* mencakup perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Widyaningrum, 2019).

Menurut Nitisemito dalam Naa (2017), lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

- a) Suasana Kerja (*work environment*),
- b) Fasilitas (*facility*),
- c) Hubungan Antar Karyawan.

Pertimbangan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan merupakan hal penting bagi perusahaan yang sedang beroperasi. Sunyoto dalam Panjaitan (2018) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

- a) Hubungan karyawan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

- 
- b) Tingkat Kebisingan. Lingkungan kerja yang bising atau tidak tenang dapat berdampak negatif yang mengakibatkan gangguan dalam konsentrasi dan ketidaknyamanan karyawan saat bekerja.
  - c) Peraturan Kerja. Peraturan kerja yang jelas dan baik dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan, yang pada gilirannya mendukung pengembangan karier mereka di perusahaan.
  - d) Penerangan. Dalam hal ini, penerangan tidak hanya mencakup pencahayaan buatan dari listrik, tetapi juga pencahayaan alami dari matahari.
  - e) Sirkulasi Udara. Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup.
  - f) Keamanan Lingkungan. Kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

## 2. Konsep Kinerja Karyawan

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya.

Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya (Nugraha & Tjahjawati, 2017).

Menurut Riniwati (2016), kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau

produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik oleh perusahaan maupun karyawan, penting untuk melakukan penilaian kinerja yang mencakup berbagai komponen yang harus dipenuhi.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Triwardhani, 2021).

Menurut Nurhandayani (2022), kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja juga merujuk pada hasil yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikasi keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi (Hoar et al., 2021). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas bagi perusahaan. Selain itu, karyawan yang berkinerja rendah dapat memiliki efek negatif pada *bottom line* organisasi. Kinerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas atau kualitas kerja, tenggat waktu atau target yang terlewatkan, dan semangat kerja karyawan yang lebih rendah.

Agus Dharma dalam Leuhery & Jeane (2018), menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kuantitas (*quantity*),
- b) Kualitas (*quality*),
- c) Ketepatan waktu.

### 3. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Teori motivasi *hygiene* yang dikemukakan oleh Herzberg sering disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja. Teori dua faktor ini terdiri dari faktor *hygiene* dan faktor motivator atau *hygiene and Motivational Factors*. Herzberg menyatakan kedua faktor ini tidak berdampingan satu sama lain. Beliau berpendapat bahwa apabila dengan adanya faktor motivator yang tinggi maka akan menjadi penyebab pada

kepuasan hati yang tinggi, sebaliknya apabila faktor *hygiene* yang tinggi maka akan menyebabkan pekerja tidak berpuas hati (Herzberg, 1959) dalam (Andjarwati, 2015).

Oleh karena itu, dua faktor tersebut harus sangat perlu digunakan sebagai acuan bahwa adanya kepuasan atau tidak pada karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Andjarwati (2015), faktor-faktor yang dapat memotivasi (pemuas) dan faktor *hygiene* (faktor ketidakpuasan) masing-masing adalah sebagai berikut:

- a. Pemuas
  - 1) Prestasi
  - 2) Penghargaan
  - 3) Pekerjaan itu sendiri
  - 4) Tanggung jawab
  - 5) Kenaikan pangkat
  - 6) Perkembangan
- b. Ketidakpuasan
  - 1) Kebijakan perusahaan
  - 2) Pengawasan
  - 3) Kondisi kerja
  - 4) Hubungan dengan orang lain
  - 5) Gaji
  - 6) Keamanan kerja
  - 7) Kehidupan pribadi

Herzbeck menggunakan istilah “*hygiene*” yang memiliki arti bahwa adanya fungsi yang bertujuan untuk menghilangkan berbagai resiko di lingkungan kerja. Dengan adanya berbagai risiko dalam lingkungan kerja maka dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang sehat dapat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi lingkungan yang sehat juga tidak menjamin penyesuaian diri seseorang dapat mempengaruhi ketidakpuasan (Andjarwati, 2015).

Oleh karena itu, teori ini menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu salah satunya adalah *hygiene* yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Maka dari itu, lingkungan kerja sangat penting dalam sebuah organisasi yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan landasan pemikiran dalam penelitian yang dibangun dari fakta, observasi, dan studi literatur. Dengan demikian, kerangka ini mencakup teori, argumen, atau konsep yang menjadi dasar dalam penelitian. Dalam kerangka pemikiran, variabel-variabel penelitian dijelaskan secara rinci dan relevan dengan masalah yang diteliti, sehingga dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Syahputri et al., 2023).

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Dimana lingkungan kerja yang baik dapat

memberikan pengaruh yang positif, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan karena lingkungan kerja yang buruk yaitu penurunan tingkat kinerja karyawan dan penurunan motivasi karyawan untuk bekerja. Hal ini dapat menjadi penghambat dalam menjalankan fungsi operasional perusahaan.

Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur, yang dimana lingkungan kerja sebagai variabel X (bebas/independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (terikat/dependen).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti menyusun bagan kerangka pikir, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

## D. Hipotesis Penelitian

Menurut Abdullah (2015), hipotesis merupakan suatu asumsi atau anggapan yang bisa benar atau bisa salah mengenai sesuatu hal dan dibuat untuk menjelaskan sesuatu hal tersebut sehingga memerlukan pengecekan lebih lanjut. Hipotesis penelitian yang sudah teruji bisa dipakai dalam memutuskan atau menetapkan sesuatu dalam rangka penyusun perencanaan atau kepentingan lainnya baik dalam bidang ekonomi, bisnis, pendidikan, pembangunan, dan lain-lain.

Untuk suatu hipotesis yang telah dibuat hanya dua kemungkinan yang akan kita putuskan, yaitu kita akan menerima hipotesis atau akan menolak hipotesis setelah kita menghitung statistik dari sampel. Menolak hipotesis artinya kita menyimpulkan hipotesis itu tidak benar. Menerima hipotesis artinya tidak cukup informasi dari sampel untuk menyimpulkan bahwa hipotesis harus kita tolak, artinya walaupun hipotesis itu kita terima tidak berarti bahwa hipotesis itu benar (Abdullah, 2015).

Oleh karena itu dalam membuat rumusan pengujian hipotesis hendaknya kita selalu membuat pernyataan hipotesis yang diharapkan akan diputuskan untuk ditolak. Hipotesis yang dirumuskan dengan harapan untuk ditolak disebut hipotesis nol yang biasa ditulis dengan singkatan  $H_0$ . Penolakan terhadap hipotesis nol akan menjurus pada penerimaan hipotesis alternatif atau hipotesis tandingan yang biasa ditulis dengan singkatan  $H_1$  atau  $H_a$  (Abdullah, 2015).

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur

### E. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel, yaitu variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas/independen (X) dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat/dependen (Y).

#### 1. Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

Variabel bebas, yang juga dikenal sebagai variabel stimulus, prediktor, atau *antecedent*, adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen (Ridha, 2017).

Nitisemito dalam Naa (2017), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas lingkungan kerja, yaitu:

##### a. Suasana Kerja

Suasana kerja (*work environment*) merujuk pada kondisi dan atmosfer di tempat kerja yang mempengaruhi cara kerja dan kesejahteraan karyawan. Suasana kerja yang baik dapat berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik, begitupun

sebaliknya jika suasana kerja tidak baik maka kinerja karyawan dapat terhambat.

Berada di lingkungan kerja yang penuh dengan suasana positif dan menyenangkan jauh lebih mengasyikkan dan menyenangkan. Suasana kerja yang dipenuhi energi positif akan mendukung kesehatan emosional dan fisik, serta meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika perasaan di tempat kerja lebih baik, karyawan akan lebih menikmati pekerjaan dan memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

b. Fasilitas

Fasilitas (*facility*) adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi operasional perusahaan. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas. Fasilitas kantor merupakan hal yang bermanfaat bagi karyawan. Fasilitas kantor bukan lagi sekadar tempat kerja, melainkan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Ketika karyawan menikmati pekerjaannya berkat ketersediaan fasilitas yang memadai di kantor, hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kesehatan mereka. Fasilitas yang mendukung kebutuhan kerja dapat mendorong kinerja yang lebih baik. Selain itu, fasilitas yang baik juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan.

Dengan adanya fasilitas di kantor, pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal, sehingga kemungkinan membawa pekerjaan pulang menjadi minim. Dengan demikian, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja karyawan pun lebih terjaga.

#### c. Hubungan antar karyawan

Menurut Hasibuan dalam Latief et al. (2019), hubungan antar manusia adalah suatu hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Hubungan antar manusia merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan.

Membangun hubungan di antara karyawan dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara sesama karyawan, tetapi juga melibatkan interaksi antara atasan dan bawahan. Karyawan akan merasa dihargai ketika diajak berdiskusi dalam pengambilan keputusan. Jika praktik ini dilakukan secara konsisten, akan tercipta suasana kerja yang nyaman, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk berinovasi, sehingga produktivitas pun akan meningkat dan berdampak positif bagi kinerja karyawan.

## 2. Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

Variabel dependen, yang juga dikenal sebagai variabel *output*, kriteria, atau konsekuensi, dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari variabel bebas (Ridha, 2017).

Agus Dharma dalam Leuhery & Jeane (2018), menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kuantitas (*quantity*), merujuk pada jumlah target yang harus diselesaikan dan dicapai. Kuantitas dalam konsep kinerja karyawan merujuk pada jumlah *output* atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, serta seberapa baik mereka memenuhi target produksi atau penyelesaian tugas yang ditetapkan.
- b. Kualitas (*quality*), merujuk pada tingkat mutu yang harus dicapai, menilai seberapa baik hasil yang dihasilkan. Kualitas dalam konsep kinerja karyawan mengacu pada tingkat kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan, akurasi hasil kerja, serta kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.
- c. Ketepatan waktu, merujuk pada sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang telah direncanakan serta efektivitas penggunaan waktu tersebut dalam mencapai target atau hasil yang diinginkan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu Dan Lokasi Penelitian**

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada pada Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur.

#### **B. Jenis Dan Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan *positivism* atau pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sebagaimana diketahui pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif, untuk dapat meramalkan kondisi populasi atau kecenderungan masa datang, sedangkan penelitian deskriptif merupakan penelitian untuk mengumpulkan informasi tentang sesuatu dan kemudian mendeskripsikannya (Mukhid, 2021).

#### **C. Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek

dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Jadi pada prinsipnya, populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian (Amin et al., 2023).

Dengan demikian populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur yang berjumlah 153 orang.

## 2. Sampel

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Amin et al., 2023).

Lebih lanjut, menurut Amin et al. (2023), sampel yang baik sedapat mungkin dapat merepresentasikan karakteristik populasi, yaitu tergantung dari tingkat kepercayaan (*confidence level*) dan kesalahan (*significance level*) yang dikehendaki, semakin besar tingkat kepercayaan yang dikehendaki maka semakin banyak sampel yang dibutuhkan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepercayaan yang dikehendaki maka semakin sedikit sampel yang dibutuhkan. Dalam praktiknya di lapangan, besar kecilnya tingkat kepercayaan yang dikehendaki sangat bergantung pada kecukupan tenaga, waktu dan biaya yang dimiliki oleh si peneliti.

Terdapat beberapa teknik pengambilan sampel yang dapat digunakan untuk memilih sampel dari populasi. Dari semua teknik

pengambilan sampel tidak ada teknik yang “terbaik”, namun setiap teknik yang digunakan memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan kesempatan untuk menentukan anggota populasi yang akan dijadikan sampel.

Dalam penelitian kuantitatif teknik yang digunakan adalah teknik Probabilitas (*Probability Sampling*), yaitu: (Purwanza et al., 2022).

- a) Penarikan Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*)
- b) Penarikan Sampel Acak Terstruktur (*Stratified Random Sampling*)
- c) Penarikan Sampel Cluster (*Cluster Sampling*)

Adapun dalam penelitian kali ini cara yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Di mana :

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Populasi

$e$  = Persentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan (dalam penelitian ini penulis menggunakan persentase kelonggaran 10%) = 0,1

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{153}{1+153(0,1)^2} = \frac{153}{1+1,53} = \frac{153}{2,53} = 60,47 = 60$$

$n = 60$ , jadi sampel dalam penelitian ini yaitu 60 orang.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

### 1. Teknik Angket atau Kuesioner

Teknik angket atau sering pula disebut dengan metode kuesioner (*questionnaire/daftar pertanyaan*). Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket kemudian dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau peneliti (Mukhid, 2021). Ini merupakan metode yang efisien untuk mengumpulkan data dari banyak individu atau kelompok dalam jangka waktu yang relatif singkat.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, digunakan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden di Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur terkait variabel (X) Lingkungan Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan.

Ada 4 (empat) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

- 1) Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 4
- 2) Jawaban Setuju (S) : diberi skor 3
- 3) Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- 4) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya, diperlukan suatu proses pengujian validitas atau validasi dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan dari suatu instrumen. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 22. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai  $\text{sig.}(2\text{-tailed})$  data  $< 0.05$ .

**Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas**

Item	Variabel	$r$ hitung	$r$ tabel	Ket.
X1	Lingkungan Kerja (X)	0.447	0.361	Valid
X2		0.613	0.361	Valid
X3		0.472	0.361	Valid
X4		0.601	0.361	Valid
X5		0.591	0.361	Valid
X6		0.526	0.361	Valid
X7		0.443	0.361	Valid
X8		0.467	0.361	Valid
X9		0.395	0.361	Valid
Y1	Kinerja Karyawan (Y)	0.499	0.361	Valid
Y2		0.394	0.361	Valid
Y3		0.432	0.361	Valid
Y4		0.435	0.361	Valid

Item	Variabel	r hitung	r tabel	Ket.
Y5	Kinerja Karyawan (Y)	0.766	0.361	Valid
Y6		0.402	0.361	Valid
Y7		0.797	0.361	Valid
Y8		0.852	0.361	Valid
Y9		0.742	0.361	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22, 2025

Berdasarkan data pada tabel 3.1 menunjukkan bahwa indikator yang digunakan oleh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur indikator, karena mempunyai koefisiensi korelasi  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel = 0.361 (nilai  $r$  tabel untuk  $n = 30$ ).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran menghasilkan hasil yang konsisten atau stabil ketika digunakan kembali pada waktu yang berbeda atau diterapkan pada kelompok yang sama. Pengujian reliabilitas cukup dengan membandingkan  $r_{alpha}$  atau angka *Cronbach Alpha*  $\geq 0.60$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

**Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Ket.
Lingkungan Kerja (X)	0.634	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.755	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22, 2025.

Berdasarkan tabel 3.2 hasil pengujian uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel  $> 0.60$ . Dengan demikian, indikator dari variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## 2. Teknik Observasi

Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian, data-data penelitian tersebut dapat diamati oleh peneliti (Mukhid, 2021). Dalam arti data tersebut dihimpun melalui pengamatan peneliti melalui penggunaan pancaindera.

## 3. Dokumentasi

Teknik ini melibatkan analisis dokumen atau bahan tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Ini bisa mencakup studi arsip, laporan, catatan, artikel, atau materi tercetak lainnya. Teknik dokumentasi membantu dalam mendapatkan pemahaman tentang konteks, sejarah, tren, kebijakan, atau isu yang relevan dengan penelitian.

Menggabungkan ketiga teknik tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh dan mendalam mengenai topik penelitian. Penggunaan kuesioner memungkinkan pengumpulan data secara terstruktur dari responden, observasi memberikan pandangan langsung tentang situasi atau perilaku yang diamati, sementara dokumentasi membantu memahami konteks yang lebih luas dari fenomena yang diteliti.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Regresi sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = b + aX$$

Di mana :

Y = Variabel Dependental

X = Variabel Independental

a = Konstanta

b = Koefision Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software* SPSS. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan

uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika nilai P value (sig)  $\geq 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- 2) Jika nilai P value (sig)  $\leq 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

## F. Teknik Pengabsahan Data

Sebelum melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji pengabsahan data melalui uji asumsi normalitas dan uji linieritas.

### 1. Uji Asumsi Normalitas

Uji asumsi normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya skor variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja. Pengambilan keputusan uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi ( $p$ ) dengan nilai 0.05. Jika nilai  $p$  lebih besar dari 0.05, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai  $p$  lebih kecil dari 0.05, maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23122493
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.095
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.131
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22, 2025

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengujian normalitas dengan teknik Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan data pada tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*p*) yaitu 0.131. Berdasarkan kriteria pengujinya yang dimana jika nilai *p* lebih besar dari 0.05 ( $0.131 > 0.05$ ), maka data berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linier. Pengambilan keputusan uji linieritas didasarkan pada nilai signifikansi deviasi dari linearitas (*sigdeviation from linearity*). Jika nilai signifikansi tersebut lebih dari 0.05 ( $sigdeviation from linearity > 0.05$ ), maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya, jika nilai signifikansi tersebut kurang

dari 0.05 (*sigdeviation from linearity* < 0.05), maka hubungan antar variabel tidak linier.

**Tabel 3.4 Hasil Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1.043	10	.104	2.060	.047
		Linearity	.368	1	.368	7.275	.010
		Deviation from Linearity	.675	9	.075	1.481	.182
	Within Groups		2.480	49	.051		
	Total		3.523	59			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22, 2025.

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji linieritas diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yaitu 0.182. berdasarkan kriteria pengujinya yang dimana jika nilai signifikansi dari linearitas lebih besar dari 0.05 ( $0.182 > 0.05$ ), maka data berdistribusi normal.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

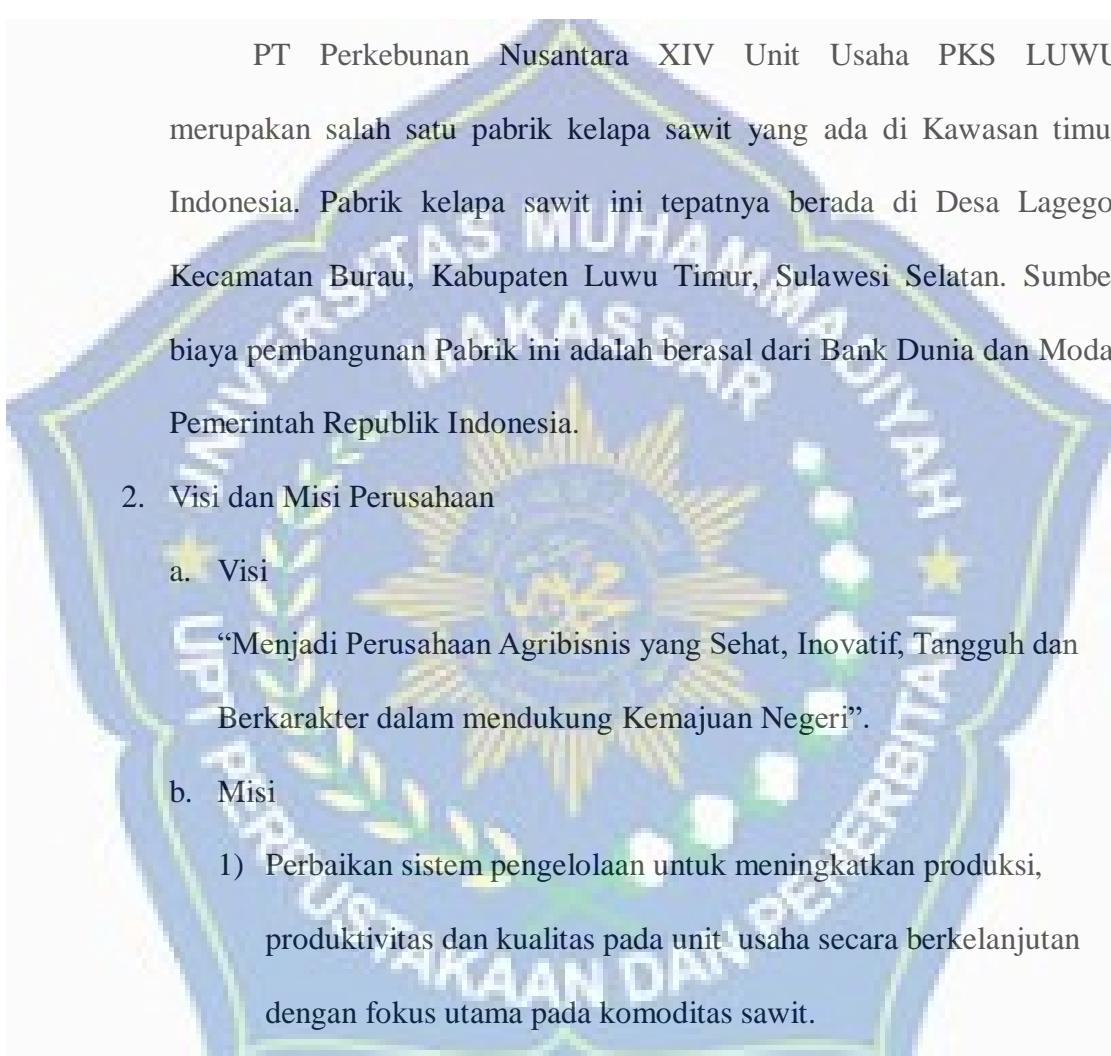
##### 1. Sejarah Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara XIV PKS LUWU, berawal dari perusahaan perkebunan Belanda yang di Nasionalisasikan dengan UU No. 84 Tahun 1958 yang pelaksanaannya Tahun 1959 menjadi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) Aneka Tari cabang Maluku.

Tahun 1965 Perkebunan (PNP) Aneka Tari cabang Maluku diubah menjadi Pilot Proyek Perkebunan Kebun-Kebun di Indonesia bagian Timur (PIPREK-UNTIM) dengan SK Menteri Perkebunan RI No.SP.05/Men.Pon/65 tanggal 22 Juni 1969. Dengan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1965 menjadi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) XXVII (Persero). Berdirinya Perkebunan Kelapa Sawit Luwu merupakan proyek Nukleus estate and smallholder (NES VII-Luwu) yang dikelola PTP XXVIII.

Tahun 1990 Perkebunan Kelapa Sawit NES VII dibagi menjadi tiga unit usaha masing-masing kebun unit usaha masing-masing Pabrik Kelapa Sawit (PKS) di Burau, Kebun Luwu I di Burau, dan Kebun Luwu II di Mangkutana. Tahun 1994 PT. Perkebunan XXVIII bergabung dengan PT. Perkebunan XXXII berdasarkan SK Menteri Keuangan No.171/KMK/061.1994 menjadi PT. Perkebunan XXXVII Group.

Tahun 1996 berdasarkan peraturan pemerintah RI No. 19 mulai tanggal 14 Februari 1996 dilakukan peleburan PT. Perkebunan XXVIII, PT. Perkebunan XXXII dan PT Bina Mulya Ternak menjadi PT. Perkebunan Nusantara XIV.



PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Usaha PKS LUWU merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang ada di Kawasan timur Indonesia. Pabrik kelapa sawit ini tepatnya berada di Desa Lagego, Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur, Sulawesi Selatan. Sumber biaya pembangunan Pabrik ini adalah berasal dari Bank Dunia dan Modal Pemerintah Republik Indonesia.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

### a. Visi

“Menjadi Perusahaan Agribisnis yang Sehat, Inovatif, Tangguh dan Berkarakter dalam mendukung Kemajuan Negeri”.

### b. Misi

- 1) Perbaikan sistem pengelolaan untuk meningkatkan produksi, produktivitas dan kualitas pada unit usaha secara berkelanjutan dengan fokus utama pada komoditas sawit.

- 2) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Sumber Daya

Manusia melalui pengelolaan organisasi dan *engagement* karyawan baru.

- 3) Membangun rantai nilai yang handal dan adaptif.

- 4) Meningkatkan nilai tambah bagi *shareholder* melalui optimalisasi aset secara efektif dan efisien dengan menerapkan tata Kelola yang baik.
- 5) Meningkatkan kepercayaan *stakeholder* melalui sinegritas kemitraan yang harmonis.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskriptif Identitas Responden

#### a. Kuesioner

Sesuai dengan penetapan sampel, maka penulis menyebarkan kuesioner kepada 60 responden, yaitu karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU. Dari 60 kuesioner tersebut semuanya dapat dikumpulkan dan terisi dengan baik serta dapat diolah.

**Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data**

No	Uraian	Jumlah
1	Jumlah responden terpilih	60
2	Jumlah kuesioner yang tersebar	60
3	Jumlah kuesioner yang dikembalikan/terkumpul	60
4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	60
	Persentase	100%

Sumber : Data primer (kuesioner), 2025.

### b. Karakteristik Responden

Setelah diadakan penyebaran kuesioner kepada masing-masing responden, maka diperoleh gambaran tentang karakteristik dari 60 orang responden. Responden dianggap penting untuk dikemukakan karena diasumsikan bahwa terdapat perbedaan respon oleh setiap responden terhadap item-item yang diberikan. Karakteristik responden pada penelitian ini dibedakan sesuai jenis kelamin, usia dan lama bekerja oleh karyawan.

#### 1) Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Total	Persentase (%)
Laki-Laki	54	90%
Perempuan	6	10%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer (kuesioner), 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diperoleh data dari 60 orang karyawan, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 90% atau 54 orang sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10% atau 6 orang. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU sebagian besar adalah laki-laki.

## 2) Usia

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Total	Persentase (%)
<27 tahun	4	6.67%
27-33 tahun	4	6.67%
34-41 tahun	8	13.33%
42-50 tahun	25	41.67%
>50 tahun	19	31.67%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer (kuesioner), 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa responden dengan usia <27 tahun sebanyak 6.67% atau 4 orang, responden dengan usia 27-33 tahun sebanyak 6.67% atau 4 orang, responden dengan usia 34-41 tahun sebanyak 13.33% atau 8 orang, responden dengan usia 42-50 tahun sebanyak 41.67% atau 25 orang, dan responden dengan dengan usia >50 tahun sebanyak 19 orang atau 31.67%. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata usia karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU adalah 42-50 tahun.

### 3) Lama Bekerja

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Total	Percentase (%)
<10 tahun	11	18.33%
10-16 tahun	7	11.67%
17-23 tahun	11	18.33%
>23 tahun	31	51.67%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer (kuesioner), 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja <10 tahun sebanyak 18.33% atau 11 orang, lama bekerja 10-16 tahun sebanyak 11.67% atau 7 orang, lama bekerja 17-23 tahun sebanyak 18.33% atau 11 orang dan lama bekerja >23 tahun sebanyak 51.67% atau 31 orang. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa responden pada Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU rata-rata memiliki masa kerja >23 tahun.

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pabrik Kelapa Sawit LUWU, untuk mempermudah penilaian dari jawaban responden. Peneliti menggunakan *skala likert* sebagai metode

pengukuran, dimana setiap pertanyaan mengandung empat alternatif jawaban dan memiliki skor dengan ketentuan, yaitu:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 4
- b. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 3
- c. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- d. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Selanjutnya dicari rata-rata setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka digunakan interval untuk menentukan interval kelas dengan menggunakan rumus menurut Santosa (2019:31), sebagai berikut:

$$c = \frac{X_n - X_1}{k} = \frac{4-1}{4} = 0.75$$

Dimana :

$c$  = Panjang interval kelas

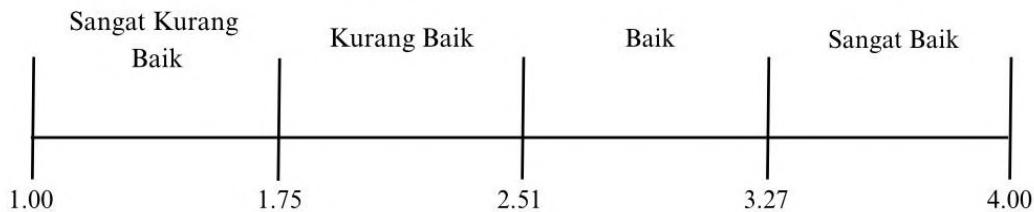
$k$  = Jumlah kelas

$X_n$  = Nilai observasi terbesar

$X_1$  = Nilai observasi terkecil

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

- a. Apabila memiliki nilai kesesuaian 1.00-1.175 : Sangat Tidak Baik (STB)
- b. Apabila memiliki nilai kesesuaian 1.176-2.51 : Tidak Baik (TB)
- c. Apabila memiliki nilai kesesuaian 2.52-3.27 : Baik (B)
- d. Apabila memiliki nilai kesesuaian 3.28-4.00 : Sangat Baik (SB)

**Gambar 4.1 Garis Kontinum**

### 3. Deskriptif Hasil Peneltian dan Analisis Data

#### a. Lingkungan Kerja (X)

Sesuai pengamatan peneliti pada lingkungan kerja yang ada di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU sudah sangat baik. Hal ini didukung dari hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa lingkungan kerja yang meliputi suasana kerja, fasilitas dan hubungan antar karyawan.

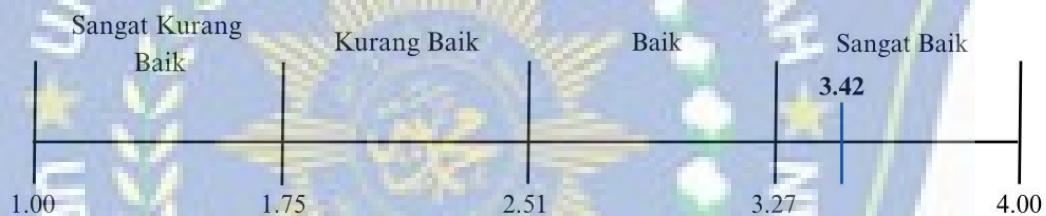
**Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel X**

Item	Pernyataan	Frekuensi				Skor	Mean	Ket
		SS	S	TS	STS			
		4	3	2	1			
Suasana Kerja								
1	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	37	23	-	-	60	3.61	SB
		148	69	-	-	217		
2	Saya merasa dihargai/didukung oleh atasan dan rekan kerja	30	30	-	-	60	3.5	SB
		120	90	-	-	210		
3	Saya merasa tempat kerja jauh	16	44	-	-	60	3.27	B
		64	132	-	-	196		

	dari kebisingan							
Fasilitas								
4	Tersedia peralatan kerja dan berfungsi dengan baik	37	22	1	-	60	3.6	SB
		148	66	2	-	216		
5	Ruang kerja aman dan nyaman, mendukung produktivitas	13	41	5	1	60	3.1	B
		52	123	10	1	186		
6	Tersedia kantin atau ruang istirahat yang terjaga baik	18	41	1	-	60	3.28	SB
		72	123	2	-	197		
Hubungan Antar Karyawan								
7	Hubungan antar rekan kerja mendukung dalam kelancaran tugas	34	26	-	-	60	3.57	SB
		136	78	-	-	214		
8	Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik di dalam maupun di luar pekerjaan	37	22	1	-	60	3.6	SB
		148	66	2	-	216		
9	Bila terjadi kesalahpahaman antar rekan kerja dapat segera diselesaikan	15	44	1	-	60	3.23	B
		60	132	2	-	194		
Rata-rata							<b>3.42</b>	<b>SB</b>

Sumber : Data Primer (kuesioner), 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif, skor terbesar 3.61 terkait dengan variabel lingkungan kerja yang berfokus pada suasana kerja, karena variabel ini memiliki rata-rata tertinggi berdasarkan garis kontinum dikatakan sangat baik. Sementara itu, skor terkecil 3.1 terkait dengan variabel lingkungan kerja yang berfokus pada fasilitas, karena nilai rata-rata pada variabel ini lebih rendah daripada variabel lainnya, hal ini menunjukkan fasilitas pada Kantor Pabrik Kelapa Sawit LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur berdasarkan garis kontinum dikatakan baik tapi masih kurang efektif. Berikut garis kontinum variabel lingkungan kerja :



**Gambar 4.2 Garis Kontinum Variabel X**

b. Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai pengamatan peneliti terhadap kinerja karyawan yang ada di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU sudah sangat baik. Hal ini didukung dari hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa kinerja karyawan yang meliputi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

**Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Y**

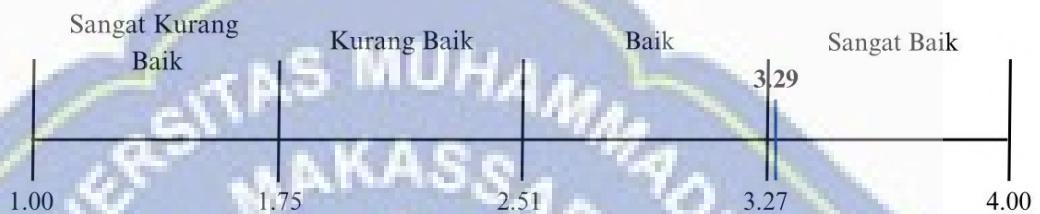
Item	Pernyataan	Frekuensi				Skor	Mean	Ket
		SS	S	TS	STS			
		4	3	2	1			
<b>Kuantitas (Quantity)</b>								
1	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target perusahaan	11	47	2	-	60	3.15	B
		44	141	4	-	189		
2	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadi kesalahan	13	46	1	-	60	3.2	B
		52	138	2	-	192		
3	Saya sering menyelesaikan lebih banyak tugas dari yang diharapkan	24	36	-	-	60	3.4	SB
		96	108	-	-	204		
<b>Kualitas (Quality)</b>								
4	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	22	38	-	-	60	3.37	SB
		88	114	-	-	202		
5	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam	20	39	1	-	60	3.32	SB
		80	117	2	-	199		

	melaksanakan pekerjaan							
6	Saya mengerjakan tugas saya dengan akurat dan teliti	21	37	2	-	60	3.32	SB
		84	111	4	-	199		
<b>Ketepatan Waktu</b>								
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditetapkan	21	39	-	-	60	3.35	SB
		84	117	-	-	201		
8	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	16	44	-	-	60	3.27	SB
		64	132	-	-	196		
9	Saya bekerja dengan waktu yang efisien	24	30	6	-	60	3.3	SB
		96	90	12	-	198		
<b>Rata-rata</b>							<b>3.29</b>	<b>SB</b>

Sumber : Data Primer (kuesioner) diolah oleh Peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif, skor terbesar 3.37 terkait dengan variabel kinerja karyawan yang berfokus pada kuantitas (*quantity*), karena variabel ini memiliki rata-rata tertinggi berdasarkan garis kontinum dikatakan sangat baik. Sementara itu, skor terkecil 3.15 terkait dengan variabel kinerja karyawan yang berfokus

pada kualitas (*quality*), karena nilai rata-rata pada variabel ini lebih rendah daripada variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan Kantor Pabrik Kelapa Sawit LUWU I Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur berdasarkan garis kontinum dikatakan baik tapi masih kurang efektif. Berikut garis kontinum variabel kinerja karyawan :



**Gambar 4.3 Garis Kontinum Variabel Y**

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur

Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur, terlebih dahulu dilakukan pengolahan data melalui program SPSS. Analisis data penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### a. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), apakah variabel independen berhubungan

positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dan variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Linear Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	20.042	3.709		5.403	.000	
Lingkungan Kerja	.313	.120	.323	2.602	.012	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Regresi Sederhana diatas, memperlihatkan nilai Koefisien Konstanta adalah sebesar 20.042, koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0.313. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $\mathbf{Y = 20.042 + 0.313X}$ .

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diberikan penjelasan yaitu sebagai berikut:

- 1)  $a = 20.042$  merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tida ada Lingkungan Kerja (X), maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 20.042
- 2) Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0.313 artinya bahwa setiap penambahan 1% Lingkungan Kerja (X), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.313. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan cenderung akan meningkat pula.

3) Dapat dilihat juga bahwa nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 2.602 artinya lebih besar dari t tabel yaitu 2.00 dengan tingkat signifikansi  $0.012 < 0,05$ , sehingga dapat kita simpulkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) signifikan secara statistik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa “Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

b. Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan korelasi atau tidak. Dalam mengetahui uji korelasi kedua variabel diuji menggunakan  $r$  pada taraf signifikansi 0.5. Adapun hasil dari uji korelasi pada variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi**

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.323*
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.323*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi diatas, variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0.323 nilai tersebut memiliki hubungan dikarenakan tingkat signifikansi sebesar 0.323 lebih besar dari 0.05.

Variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki korelasi yang lemah. Artinya, meskipun hubungannya positif, tetapi pengaruh antarvariabel tidak terlalu kuat. Hal ini berarti Lingkungan Kerja (X) memang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), tapi banyak faktor lain yang lebih dominan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui kuat dan lemahnya korelasi dapat menggunakan kriteria dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 4.9 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2017

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X) dalam menerangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinansi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.323 <sup>a</sup>	.105	.089	2.099

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22, 2025

Diketahui nilai R hitung sebesar 0.323 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan koefisien determinasi  $R^2$  yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut :

$$R^2 = (0.323)^2 = 0.105 = 10.5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 10.5% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## C. Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU.

Artinya apabila lingkungan kerja yang berada pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU menjadi lingkungan yang kondusif dan juga nyaman dalam bekerja, maka akan meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan yang bekerja di Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU.

Adanya pengaruh dari lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap jalannya suatu pekerjaan. Dengan kata lain, jika kita bekerja di dalam suatu lingkungan yang tidak kondusif dan juga tidak nyaman, maka yang akan dirasakan adalah penurunan kinerja dari karyawan tersebut, para karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja yang didapatkan pun kurang maksimal. Oleh sebab itulah diperlukan dukungan dari lingkungan sekitar agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, harmonis dan juga saling berinteraksi antar sesama karyawan, sehingga kinerja yang didapatkan pun akan semakin maksimal hasilnya.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *output* SPSS, diperoleh persamaan regresi  $Y = 20.042 + 0.313$ , dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0.313, yang berarti setiap penambahan 1% Lingkungan Kerja (X), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.313.

Namun demikian, besar pengaruhnya tergolong lemah atau rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisiensi yang berada pada rentang 0.200-0.399

(Tabel 4.9), yang menurut interpretasi umum dalam analisis regresi termasuk dalam kategori pengaruh lemah. Artinya, meskipun terdapat pengaruh positif, kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan tidak terlalu besar.

Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Kemungkinan besar terhadap faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, yang tidak sempat diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, meskipun perbaikan lingkungan kerja penting, namun organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Selain itu, nilai koefisien regresi yang relatif kecil ini juga disebabkan oleh responden yang merasa bahwa lingkungan kerja yang sudah dalam kondisi yang baik dan nyaman. Dimana mayoritas karyawan menyatakan bahwa, tempat kerja bersih dan rapi, fasilitas yang memadai, hubungan dengan rekan kerja yang baik, serta atasan yang mendukung. Dengan persepsi yang hampir sama antar responden, maka data untuk variabel lingkungan kerja akan menunjukkan variasi yang rendah. Dimana ketika sebuah variabel hanya memiliki sedikit variasi, maka dalam analisis regresi, kontribusinya terhadap perubahan variabel dependen (Kinerja Karyawan) pun menjadi kecil.

Selanjutnya, nilai koefisien determinansi ( $R^2$ ) yaitu 0.105, yang berarti terdapat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Ketika nilai  $R^2$  mencapai 0.105, nilai mengindikasikan 10.5% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (Y). Nilai 10.5% mencerminkan bahwa lingkungan kerja hanya memiliki pengaruh terbatas dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja hanya menjelaskan 10.5% dari kinerja, berarti ada 89.5% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak sempat diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 2.602 artinya lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2.00 dan tingkat signifikansi sebesar  $0.012 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) signifikan secara statistik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Kantor Pabrik Kelapa Sawit LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji analisis regresi linier sederhana. Nilai koefisien regresi sebesar 0.313 dengan nilai signifikansi sebesar 0.012, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan yang diberikan.
2. Meskipun Lingkungan kerja pada Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur secara umum berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun pengaruh tersebut tergolong lemah. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja memang dapat meningkatkan kinerja, namun tidak secara signifikan. Perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor lain yang berpotensi memiliki pengaruh lebih besar agar kinerja akryawan dapat meningkat secara optimal.
3. Lingkungan kerja pada Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur secara umum telah

berlangsung dengan sangat baik, ditunjukkan melalui hasil kuesioner pada tiga indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, fasilitas dan hubungan antar karyawan. Karyawan merasa sangat puas dengan sarana dan prasarana, dukungan dari atasan dan sosialisasi antar rekan kerja.

4. Tingkat kinerja karyawan pada Kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur tergolong sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata jawaban responden yang menunjukkan bahwa karyawan sering menyelesaikan lebih banyak tugas dari yang diharapkan, tugas yang diberikan mereka kerjakan dengan akurat dan teliti, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditetapkan.

## **B. Saran**

1. Bagi karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU, disarankan untuk terus menjaga semangat kerja agar dapat menjalankan tugas secara optimal, salah satunya dengan cara meningkatkan produktivitas dan konsistensi dalam bekerja.
2. Bagi perusahaan, diharapkan mampu mempertahankan kualitas lingkungan kerja yang sudah baik agar tercipta suasana kerja yang mendukung produktivitas dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja atau gaya kepemimpinan sebagai variabel tambahan, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi inerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsel Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *Kajian Islam Kontemporer*, 4(1), 15–31.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 45–54. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Leuhery, F., & Jeane, A. (2018). *PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS AT THE CULTURE AND EDUCATION SERVICE OF CENTRAL MALUKU DISTRICT*. 01(02), 49–58.
- Lima Dwi, T., Abadi, S., & Suhaeni. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 49–55. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6791661>
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi penelitian pendekatan kuantitatif*.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 3(3), 24–32. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Prakoso, D. R., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 1–10.
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif

- dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14, 62–70. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. <https://books.google.co.id/books?id=aulPDwAAQBAJ&lpg=PA1&ots=9r-VerE9b0&dq=riniwati+2016&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q=riniwati+2016&f=false>
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). *Jurnal Ilmu Administrasi ( JIA )*. XV(1), 63–77.
- Septianingsih, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. X Cabang Semarang*.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta*: Bandung, 225(87), 48–61.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berpikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Tanjung, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. [repository.penerbitwidina.com](http://repository.penerbitwidina.com).

<https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/kinerja-karyawan>

Triwardhani, D. (2021). *Kinerja Karyawan*. repository.penerbitwidina.com

Wen, T. B., Ho, T. C. F., Widarman, B., Kelana, Y., & Syed, O. R. (2019). *Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances*. September.

<https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i9/6269>

Widyaningrum, & Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*  
*Manajemen Sumber Daya Manusia*.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Nama : 

No Responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

#### PETUNJUK PENGERJAAN

1. Bacalah pernyataan dengan seksama
2. Pilihlah salah satu dari 4 (empat) jawaban yang tersedia. Berikan jawaban sesuai diri anda sendiri dengan memberikan tanda silang (X)

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

SS	<input checked="" type="checkbox"/> S	TS	STS
----	---------------------------------------	----	-----

3. Jika anda ingin mengubah jawaban, berilah tanda garis 2 (=) pada tanda silang (X) yang telah anda pilih, kemudian berikan tanda (X) pada jawaban yang dikehendaki
4. Jawablah secara jujur dan serius, tidak ada jawaban yang salah dan semua jawaban adalah benar

5. Jika sudah selesai, periksa kembali jawaban anda, jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan
6. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

### **INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
<b>Suasana Kerja (Work Environment)</b>					
1	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif				
2	Saya merasa dihargai atau didukung oleh alasan dan rekan kerja				
3	Saya merasa tempat kerja jauh dari kebisingan				
<b>Fasilitas (Facility)</b>					
4	Peralatan kerja tersedia dan berfungsi dengan baik				
5	Ruang kerja aman dan nyaman, sehingga mendukung produktivitas				
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
6	Tersedia kantin atau ruang istirahat yang terjaga dengan baik				
<b>Hubungan Antar Karyawan</b>					
7	Hubungan antar rekan kerja mendukung dalam kelancaran pelaksanaan tugas				
8	Saudara dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam maupun di luar pekerjaan				
9	Bila terjadi kesalahpahaman antar rekan kerja dapat segera diselesaikan				

### INDIKATOR KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
<b>Kuantitas (Quantity)</b>					
1	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan				
2	Dalam mengerjakan tugas, saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan				
3	Saya sering menyelesaikan lebih banyak tugas dari yang diharapkan				
<b>Kualitas (Quality)</b>					
4	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya				
5	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan				
6	Saya mengerjakan tugas saya dengan akurat dan teliti				
<b>Ketepatan Waktu</b>					
7	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan				
8	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan				
9	Saya bekerja dengan waktu yang efisien				

## Lampiran 2 Output SPSS

### Lampiran 2.1 Output Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23122493
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.095
Test Statistic		.148
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.002 <sup>c</sup>
	Exact Sig. (2-tailed)	.131
	Point Probability	.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

### Lampiran 2.2 Output Hasil Uji Linieritas

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan <sup>*</sup> Lingkungan Kerja	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

#### Report

Kinerja Karyawan			
Lingkungan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
2.78	3.0000	1	.
2.89	3.0000	1	.
3.00	3.4222	5	.25337
3.11	3.0556	2	.07857
3.22	3.1250	8	.15069
3.33	3.2222	10	.18144
3.44	3.2593	6	.18144

3.56	3.4141	11	.26801
3.67	3.3636	11	.27258
3.78	3.5000	4	.21276
3.89	3.2222	1	.
Total	3.2963	60	.24435

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1.043	10	.104	2.060	.047
		Linearity	.368	1	.368	7.275	.010
		Deviation from Linearity	.675	9	.075	1.481	.182
	Within Groups		2.480	49	.051		
	Total		3.523	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	.323	.105	.544	.296

## Lampiran 2.3 Output Hasil Uji Analisis Linear Sederhana

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.824	1	29.824	6.770
	Residual	255.509	58	4.405	
	Total	285.333	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.042	3.709		5.403	.000
Lingkungan Kerja	.313	.120	.323	2.602	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Lampiran 2.4 Output Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.323*
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.323*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Lampiran 2.5 Output Hasil Uji Koefisien Determinansi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.323 <sup>a</sup>	.105	.089	2.099

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

#### Lampiran 2.6 Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations									TOTAL
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
X1	Pearson Correlation	1	.000	.433*	.270	.343	-.022	.110	-.194	.218	.447*
	Sig. (2-tailed)		1.000	.017	.149	.064	.907	.563	.305	.247	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.000	1	.200	.255	.149	.347	.238	.420*	.189	.613**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.289	.173	.433	.060	.206	.021	.317	.000

		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation		.433*	.200	1	.383*	.149	.231	-.095	.084	-.189	.472**
	Sig. (2-tailed)		.017	.289		.037	.433	.218	.617	.659	.317	.008
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation		.270	.255	.383*	1	.177	.177	.097	.150	.193	.601**
	Sig. (2-tailed)		.149	.173	.037		.349	.349	.609	.429	.307	.000
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation		.343	.149	.149	.177	1	.298	.367*	.100	.168	.591**
	Sig. (2-tailed)		.064	.433	.433	.349		.110	.046	.600	.374	.001
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation		-.022	.347	.231	.177	.298	1	.022	.155	.044	.526**
	Sig. (2-tailed)		.907	.060	.218	.349	.110		.908	.412	.818	.003
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation		.110	.238	-.095	.097	.367*	.022	1	.232	.099	.443*
	Sig. (2-tailed)		.563	.206	.617	.609	.046	.908		.218	.603	.014
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation		-.194	.420*	.084	.150	.100	.155	.232	1	.103	.467**
	Sig. (2-tailed)		.305	.021	.659	.429	.600	.412	.218		.588	.009
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation		.218	.189	-.189	.193	.168	.044	.099	.103	1	.395*
	Sig. (2-tailed)		.247	.317	.317	.307	.374	.818	.603	.588		.031
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT	Pearson Correlation		.447*	.613**	.472**	.601**	.591**	.526**	.443*	.467**	.395*	1
AL	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.008	.000	.001	.003	.014	.009	.031	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	30 100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0 .0
	Total	30 100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	9

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	27.43	4.875	.257	.619
X2	27.37	4.516	.463	.572
X3	27.70	4.838	.294	.610
X4	27.43	4.392	.415	.579
X5	27.83	4.557	.434	.579
X6	27.63	4.516	.298	.612
X7	27.47	4.878	.250	.620
X8	27.50	4.741	.249	.623
X9	27.90	4.990	.195	.633

## Correlations

## Correlations

Y5	Pearson Correlation	.150	.146	.191	.106	1	.245	.791**	.653**	.742**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.429	.441	.312	.576		.192	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.000	-.078	.372*	-.128	.245	1	.181	.405*	.074	.402*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.682	.043	.501	.192		.338	.027	.696	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.331	.177	.120	.279	.791**	.181	1	.709**	.675**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.074	.348	.527	.135	.000	.338		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.401*	.117	.117	.369*	.653**	.405*	.709**	1	.743**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.028	.538	.539	.045	.000	.027	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.217	.230	-.121	.236	.742**	.074	.675**	.743**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.249	.221	.523	.208	.000	.696	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.499**	.394*	.432*	.435*	.766**	.402*	.797**	.852**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.031	.017	.016	.000	.028	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	26.60	7.145	.364	.743
Y2	26.53	7.292	.208	.768
Y3	26.30	7.252	.273	.756
Y4	26.50	7.224	.271	.756
Y5	26.37	6.309	.678	.696
Y6	26.37	7.206	.198	.774
Y7	26.40	6.248	.721	.690
Y8	26.47	6.189	.797	.682
Y9	26.60	5.628	.584	.705

### Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

#### Variabel Lingkungan Kerja (X)

No Resp	Lingkungan Kerja												Mean
	Usia	LB	JK	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
1	53	30	LL	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3.22
2	52	30	LL	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3.22
3	26	1	LL	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3.66
4	50	32	LL	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3.33
5	45	21	LL	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3.33
6	52	22	LL	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3.22
7	37	8	LL	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.77
8	25	1	P	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3.66
9	32	5	LL	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3.55
10	30	7	LL	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3.66
11	40	5	LL	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3.66
12	45	29	LL	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3.66
13	32	5	LL	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3.55
14	51	30	LL	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3.44
15	49	29	LL	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3.33
16	48	30	LL	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3.44
17	37	15	P	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3.55
18	36	8	LL	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3.55
19	46	27	LL	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3.22
20	48	25	LL	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3.22
21	49	30	LL	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3.55

22	54	32	LL	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.11
23	41	15	LL	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3.55
24	45	18	LL	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3.33
25	52	30	P	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3.77
26	45	25	LL	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3.33
27	25	1	P	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3.66
28	24	1	P	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3.66
29	54	32	LL	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3.22
30	43	25	LL	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3.22
31	52	27	LL	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3.66
32	51	25	LL	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3.66
33	47	25	LL	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3.66
34	52	26	LL	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3.55
35	51	30	LL	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3.44
36	46	18	LL	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	
37	53	31	LL	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3.44
38	51	31	LL	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3.44
39	52	13	LL	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3.55
40	48	25	LL	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3.66
41	43	17	LL	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3.77
42	51	31	LL	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3.77
43	46	18	P	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3.55
44	27	5	LL	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.88
45	39	17	LL	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2.77
46	49	29	LL	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3.33
47	45	14	LL	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2.88
48	52	30	LL	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3.55
49	50	29	LL	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3.22
50	48	25	LL	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3.55
51	47	18	LL	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	
52	43	25	LL	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	
53	46	18	LL	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.11
54	41	15	LL	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3.33
55	54	32	LL	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3.33
56	43	17	LL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
57	52	22	LL	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
58	46	15	LL	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3.33
59	50	32	LL	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3.33
60	37	12	LL	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3.44

## Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Resp	Kinerja Karyawan												Mean
	Usia	LB	JK	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	53	30	LL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	52	30	LL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	26	1	LL	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3.11
4	50	32	LL	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3.22
5	45	21	LL	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
6	52	22	LL	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
7	37	8	LL	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3.66
8	25	1	P	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3.66
9	32	5	LL	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3.11
10	30	7	LL	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3.11
11	40	5	LL	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3.22
12	45	29	LL	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3.22
13	32	5	LL	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3.22
14	51	30	LL	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3.55
15	49	29	LL	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3.33
16	48	30	LL	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3.22
17	37	15	P	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3.33
18	36	8	LL	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.88
19	46	27	LL	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3.44
20	48	25	LL	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.11
21	49	30	LL	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3.66
22	54	32	LL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	41	15	LL	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3.55
24	45	18	LL	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2.88
25	52	30	P	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3.66
26	45	25	LL	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3.55
27	25	1	P	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.77
28	24	1	P	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.77
29	54	32	LL	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.11
30	43	25	LL	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3.22
31	52	27	LL	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3.44
32	51	25	LL	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3.11
33	47	25	LL	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3.44
34	52	26	LL	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3.33
35	51	30	LL	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3.22

36	46	18	LL	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3.44
37	53	31	LL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	51	31	LL	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3.33
39	52	13	LL	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3.22
40	48	25	LL	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.11
41	43	17	LL	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3.22
42	51	31	LL	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3.44
43	46	18	P	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3.77
44	27	5	LL	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3.22
45	39	17	LL	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
46	49	29	LL	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3.22
47	45	14	LL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	52	30	LL	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3.11
49	50	29	LL	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.11
50	48	25	LL	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3.33
51	47	18	LL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	43	25	LL	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3.66
53	46	18	LL	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3.11
54	41	15	LL	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3.33
55	54	32	LL	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.22
56	43	17	LL	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3.44
57	52	22	LL	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3.55
58	46	15	LL	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3.22
59	50	32	LL	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3.22
60	37	12	LL	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3.22

PERPUSTAKAAN DAN PENGETAHUAN

#### Lampiran 4 Dokumentasi



## Lampiran 5 Surat Permohonan dan Keterangan Telah Melakukan Penelitian







**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://slmap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor	: <b>4038/S.01/PTSP/2025</b>	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan GROUP MANAJER PTPN
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	XIV REG II DISTRIK SULAWESI

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 6212/05/C.4-VIII/II/1446/2025 tanggal 17 Februari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **AISYAH AK**  
Nomor Pokok : 105611112721  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Slt Alauddin No 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) LUWU KECAMATAN BURAU KABUPATEN LUWU TIMUR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 21 Februari s/d 19 April 2025

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 21 Februari 2025

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,  
2. Pertinggal.





Nomor : 2SDM/X/025354/III/2025

Medan, 20 Maret 2025

Lamp : -

Hal : IZIN RISET SARJANA

Kepada Yth :

KETUA LP3M  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
JL. SULTAN ALAUDDIN NO. 259  
MAKASSAR  
Di - MAKASSAR

Membalas surat saudara/nomor 6212/05/C.4-VIII/II/1446/2025 tanggal : 17 Februari 2025, Mahasiswa/Siswa/i ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK Jurusan ILMU ADMINISTRASI NEGARA atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	AISYAH AK	105611112721	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) LUWU KECAMATAN BURAU KABUPATEN LUWU TIMUR

Dizinkan untuk melakukan RISET di Regional II PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : PKS LUWU  
Bagian / Bidang : SDM UMUM DAN KEAMANAN  
Terhitung mulai tgl. : 18 Maret 2025 s/d 19 April 2025

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Berperilaku sopan, mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
2. Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
3. Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
4. Menggunakan pakaian yang sopan & rapi saat melakukan kunjungan ke lingkungan kerja Regional II PT Perkebunan Nusantara IV.
5. Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka Regional II PT Perkebunan Nusantara IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.  
Demikian disampaikan.

REGIONAL II PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
Bagian SDM & Sistem Manajemen



Tembusan :  
- PKS LUWU SDM UMUM DAN KEAMANAN  
- Mahasiswa/Siswa Yds (Email : aisyahak04@gmail.com)

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Head Office : Gedung Agro Plaza Lantai 8

Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950

• +62 21 31119000 • +62 21 31119001

ptpnusantara4@ptpn4.co.id

Regional II - Medan

Jl. Letjen R. Suprapto No.2 Kota Medan 20151

• +62 61 4154666

regional2@ptpn4.co.id

**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENTOR RISET**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **LUKMAN M.**  
 NIK SAP : **14001304**  
 Jabatan : **Ass. TU & Personalia**  
 Unit Kerja : **PKS LUWU**

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia menjadi penanggung jawab atas pelaksanaan Riset baik dalam hal seleksi data yang dibutuhkan ataupun segala bentuk kegiatan pelaksanaan Riset yang akan dilaksanakan oleh :

Nama : Aisyah AK  
 NIM : 105611112721  
 No.Handphone : 081244167503  
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur  
 Asal Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Lagego, 25 Februari 2025

Pernahon  
(Nama Mahasiswa)

*Bah*  
( Aisyah AK )

Penanggung Jawab  
(Nama Karyawan Pimpinan)  
**LUKMAN MUSTAHRANG**  
Aisten TU & Personalia



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Aisyah AK

Nim : 105611112721

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	3%	10 %
2	Bab 2	24%	25 %
3	Bab 3	6%	10 %
4	Bab 4	6%	10 %
5	Bab 5	5%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan  
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan  
seperlunya.

Makassar, 25 Agustus 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nursinali, S.Pd., M.I.P.  
NBM. 964 591



Submission date: 22-Aug-2025 09:15AM (UTC+0700)

Submission ID: 2733187177

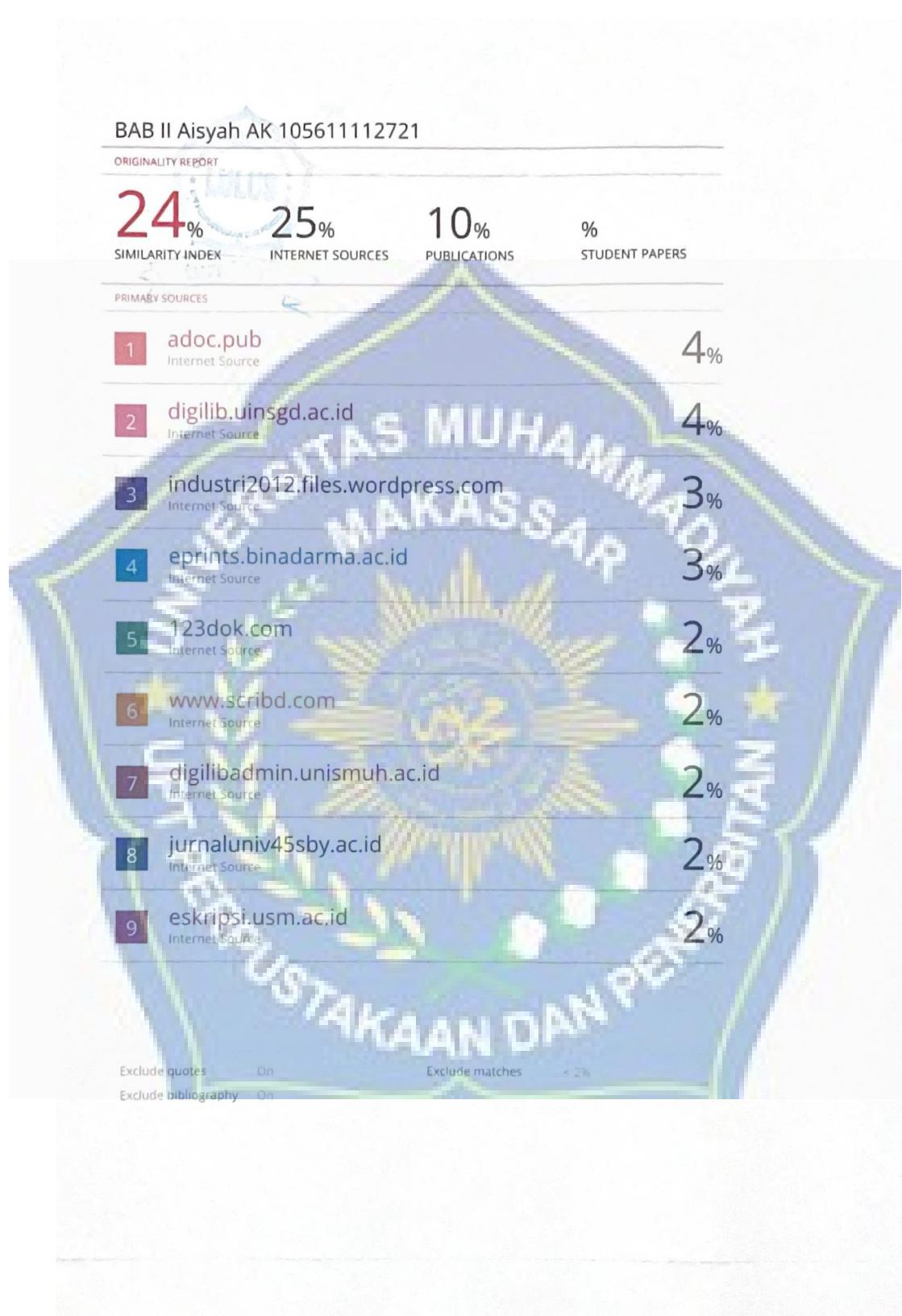
File name: BAB\_I.docx (19.25K)

Word count: 1024

Character count: 6723













## BAB IV Aisyah AK 105611112721

## ORIGINALITY REPORT



## PRIMARY SOURCES



1	repository.iainpalopo.ac.id	5%
2	lib.atim.ac.id	1%
3	eprints.walisongo.ac.id	<1%
4	docplayer.info	<1%
5	repository.unibos.ac.id	<1%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

Off





## RIWAYAT HIDUP



Aisyah AK, lahir di Lagego pada tanggal 04 Maret 2004, penulis merupakan anak ketiga dari pasangan Bapak Andri Kasrianto dan Ibu Hasniar. Penulis menempuh Pendidikan di mulai dari TK Mar-mar, setelah tamat penulis melanjutkan pendidikan formal di Sekolah Dasar (SD) di SDN 114 Batangnge pada Tahun 2009 dan selesai pada tahun 2015. Pada tahun yang sama (2015) penulis memasuki Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 2 Burau dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun yang sama (2018) penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 7 Luwu Timur mengambil jurusan IPA dan selesai pada tahun 2021. Selanjutnya, pada tahun yang sama (2021) penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, dan Alhamdulillah selesai pada tahun 2025.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) LUWU Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur”.