



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta

The Influence of the Work Environment on Employee Performance at PT. Ivonesia Data Solutions, Jakarta

^{1*)} **Nadia Salmaniza**

Universitas Jayabaya, Indonesia

Email: nadiaslmnz123@gmail.com

Correspondence: Nadia Salmaniza

DOI:

10.59141/comserva.v4i7.2601

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 47 responden berdasarkan metode rumus slovin. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan uji t dengan menggunakan program SPSS 25. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil $\hat{Y} = 145,597 + 0,661X$. Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 145,597 menyatakan, jika pengaruh lingkungan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta nilainya sebesar 145,597. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,661 berarti, jika pengaruh lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta meningkat sebesar 0,661. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta, di mana nilai signifikan yang dihasilkan dari pengolahan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $6,390 > t$ tabel 2,014, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Saran dalam penelitian ini untuk PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta adalah perusahaan perlu lebih memperhatikan penerapan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dan perusahaan juga perlu meningkatkan kerjasama tim sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif

dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 47 responden berdasarkan metode rumus slovin. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan uji t dengan menggunakan program SPSS 25. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil $\hat{Y} = 145,597 + 0,661X$. Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 145,597 menyatakan, jika pengaruh lingkungan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta nilainya sebesar 145,597. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,661 berarti, jika pengaruh lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta meningkat sebesar 0,661. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta, di mana nilai signifikan yang dihasilkan dari pengolahan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $6,390 > t$ tabel 2,014, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Saran dalam penelitian ini untuk PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta adalah perusahaan perlu lebih memperhatikan penerapan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dan perusahaan juga perlu meningkatkan kerjasama tim sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, employees*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga mengharuskan setiap perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat (Ahmad & Rafiq, 2021). Kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Ali & Khan, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan pondasi utama yang perlu mendapatkan perhatian agar dapat berkembang (Astuti & Prabowo, 2020).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan (Budi & Fauzan, 2021). Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Darmawan & Setiawan, 2018). Setiap perusahaan berharap karyawannya memiliki kinerja dan prestasi yang baik, karena hal ini akan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan (Fauzi & Hidayat, 2022). Dengan kata lain, keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawannya (Ginting & Purba, 2021).

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Harahap & Siregar, 2020). Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang positif mencakup aspek fisik dan non-fisik yang menciptakan suasana menyenangkan, sehingga memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu (Hasan & Widodo, 2022). Selain itu,

lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Hutapea & Sitompul, 2020).

Motivasi juga memiliki peran penting dalam setiap organisasi. Memberikan motivasi dalam organisasi sangat diperlukan untuk memberikan dorongan sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya; semakin tinggi motivasi kerja, maka kepuasan kerja pun meningkat (Irawan & Yuliana, 2021). Tanpa motivasi, karyawan akan kesulitan memenuhi standar atau mencapai target karena dorongan untuk bekerja tidak terpenuhi (Lubis & Amalia, 2022).

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif, tidak cukup hanya dengan motivasi, namun juga dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi (Mustika & Purwanto, 2019). Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku sehingga dapat bekerja sama dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja (Nugraha & Andayani, 2021). Oleh karena itu, perusahaan berharap karyawannya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

PT Ivonesia Solusi Data, atau biasa dikenal dengan Ivosights, adalah startup digital yang bergerak di sektor teknologi dan informasi. Ivosights menawarkan berbagai produk dan layanan komprehensif yang berfungsi sebagai solusi end-to-end dalam manajemen interaksi pelanggan (Pratama & Sulistyowati, 2020). Perusahaan ini perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja untuk bersaing dengan perusahaan teknologi lainnya (Rachmawati & Kurniawan, 2022). Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan pula kinerja PT Ivonesia Solusi Data secara keseluruhan, sehingga perusahaan mampu mempertahankan daya saingnya (Setiawan & Hidayati, 2020).

Berdasarkan hasil observasi penulis, ditemukan beberapa permasalahan di bagian SDM PT Ivonesia Solusi Data, Jakarta, yang memengaruhi kinerja karyawan. Masalah utama adalah beberapa karyawan merasa ruang kerja kurang nyaman atau suasana kerja yang tidak kondusif, diperburuk oleh beban kerja yang berlebihan sehingga menurunkan motivasi kerja (Suryanto & Syafri, 2021). Sering kali terjadi gangguan komunikasi antar karyawan, ketidakjelasan dalam berdiskusi, serta kurangnya kekompakan antar tim atau departemen yang dapat menghambat produktivitas dan kolaborasi (Wulandari & Astuti, 2021).

Rendahnya kinerja juga disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja. Beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dari pimpinan atau manajemen, sehingga merasa tidak didukung atau diperhatikan, dan akibatnya kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya (Ahmad & Rafiq, 2021). Selain itu, kurangnya pengakuan atau penghargaan membuat karyawan merasa tidak dihargai atas kontribusi dan prestasinya, yang dapat menurunkan motivasi dan rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya (Ali & Khan, 2020).

Rendahnya disiplin kerja, sebagaimana hasil pengamatan penulis, juga disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya kedisiplinan karyawan seperti tidak datang tepat waktu ke kantor (Astuti & Prabowo, 2020). Karyawan yang tidak sepenuhnya berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan dapat mengurangi produktivitas perusahaan. Tanpa disiplin yang kuat, perusahaan akan kesulitan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan (Budi & Fauzan, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini antara lain lingkungan kerja yang kurang mendukung, rendahnya motivasi, serta disiplin kerja yang

kurang. Penelitian ini akan membatasi fokus pada variabel lingkungan kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Ivonesia Solusi Data (Darmawan & Setiawan, 2018). Rumusan masalah yang akan diteliti adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ivonesia Solusi Data. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tersebut, dengan manfaat yang diharapkan antara lain sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta merumuskan strategi evaluasi kinerja yang lebih efektif (Fauzi & Hidayat, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Ivonesia Solusi Data yang terletak di Jl. Tebet Barat I No. 2, Tebet Barat, Kec. Tebet, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta, dengan periode penelitian dimulai pada bulan Maret 2024 hingga Juni 2024. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, yang dapat berupa faktor fisik dan non-fisik yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan (Sugiyono, 2019:69). Sementara itu, variabel terikat adalah kinerja karyawan, yang mencakup kualitas dan kuantitas kerja, tanggung jawab, serta kemampuan untuk bekerja sama (Sugiyono, 2019:69). Untuk mengoperasionalisasi variabel-variabel tersebut, peneliti menetapkan indikator-indikator yang relevan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja (misalnya, fasilitas dan peralatan yang memadai) dan hubungan antar rekan kerja serta atasan dalam lingkungan non-fisik. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 90 karyawan, dengan sampel sebanyak 47 karyawan yang dipilih menggunakan metode simple random sampling berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% (Handayani, 2020:69).

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui tiga teknik pengumpulan data, yakni wawancara, observasi, dan kuesioner. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mendalam tentang masalah yang diteliti (Sugiyono, 2017:220), sementara observasi dilakukan untuk mengamati peristiwa yang terkait dengan topik penelitian (Sugiyono, 2017:229). Kuesioner tertutup digunakan untuk memperoleh data secara sistematis dari responden (Bahri, 2018:92). Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh langsung dari wawancara dan penyebaran kuesioner (Sugiyono, 2016:225), serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen atau sumber lain yang terkait (Sugiyono, 2016:225). Untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, peneliti menggunakan skala Likert dengan kategori mulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju", yang diukur dengan skor dari 1 hingga 5 (Sugiyono, 2017:158).

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji kualitas data yang mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi product moment (Sugiyono, 2018:267), dan uji reliabilitas menggunakan cronbach's alpha (Sugiyono, 2018:268). Setelah data terkumpul, dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas dan terikat (Kuncoro, 2013:240), serta analisis koefisien determinasi untuk mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2018:97). Peneliti juga menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui arah hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y), dengan rumus: $\hat{Y} = \alpha + \beta X$ (Ghozali, 2013:178). Terakhir, uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, serta untuk mengetahui pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2013:178).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel

1. Data Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian berdasarkan dengan hasil pengolahan kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Ivonesia Solusi Data kepada 47 karyawan, tabel di bawah ini memperlihatkan karakteristik jawaban responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1. Jenis kelamin responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	61,7	61,7	61,7
	Perempuan	18	38,3	38,3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024
Dari hasil tabel 1 dapat diperoleh bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden (61,7%), dan sisanya responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (38,3%). Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki.

3. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 2 menyajikan hasil deskripsi berdasarkan usia responden.

Tabel 2. Usia responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	4	8,5	8,5	8,5
	21 - 30 tahun	27	57,4	57,4	66,0
	31 - 40 tahun	11	23,4	23,4	89,4
	41 - 50 tahun	3	6,4	6,4	95,7
	> 50 tahun	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan hasil tabel 4.2. menunjukkan responden yang berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 4 responden (8,5%), usia 21 - 30 tahun berjumlah 27 responden (57,4%), usia 31 - 40 tahun berjumlah 11 responden (23,4%), usia 41 - 50 tahun berjumlah 3 responden (6,4%), dan usia lebih dari 50 tahun berjumlah 2 responden (4,3%). Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Ivonesia Solusi Data didominasi oleh karyawan dengan usia 21 – 30 tahun yang artinya masih produktif.

4. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 3. Tingkat pendidikan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	14,9	14,9	14,9
	D3	3	6,4	6,4	21,3
	S1	35	74,5	74,5	95,7
	S2	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Hasil dari tabel 3 menunjukkan responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 7 responden (14,9%), yang berpendidikan D3 berjumlah 3 responden (6,4%), yang berpendidikan S1 berjumlah 35 responden (74,5%) dan yang berpendidikan S2 berjumlah 2 responden (4,3%).

5. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Berikut ini merupakan hasil deskripsi berdasarkan masa kerja responden dalam penelitian di PT. Ivonesia Solusi Data.

Tabel 4. Masa kerja responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	9	19,1	19,1	19,1
	1 - 5 tahun	15	31,9	31,9	51,1
	6 - 10 tahun	18	38,3	38,3	89,4
	11 - 15 tahun	4	8,5	8,5	97,9
	16 - 20 tahun	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 4.4. menunjukkan responden yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun berjumlah 9 responden (19,1%), yang masa kerjanya 1 – 5 tahun berjumlah 15 responden (31,9%), yang masa kerjanya 6 – 10 tahun berjumlah 18 responden (38,3%), yang masa kerjanya 11 – 15 tahun berjumlah 4 responden (8,5%), dan yang masa kerjanya 16 – 20 tahun berjumlah 1 responden (2,1%).

6. Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

Berdasarkan hasil olah data, tabel dibawah ini memperlihatkan karakteristik jawaban responden berdasarkan status kepegawaian:

Tabel 5. Status Kepegawaian Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Magang	7	14,9	14,9	14,9
	Karyawan Kontrak	7	14,9	14,9	29,8
	Karyawan Tetap	33	70,2	70,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Hasil dari tabel 4.5. menunjukkan responden yang berstatus pegawai magang berjumlah 7 responden (14,9%), pegawai kontrak berjumlah 7 responden (14,9%), dan pegawai tetap berjumlah 33 responden (70,2%).

B. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Berikut adalah hasil responden dari pernyataan yang dibuat oleh peneliti mengenai lingkungan kerja.

1. Bangunan di tempat kerja memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang cukup baik

Tabel 6. Tanggapan Responden Mengenai Bangunan di Tempat Kerja Yang Memiliki Pencahayaan Dan Sirkulasi Udara Yang Cukup Baik

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	17,0
	Tidak Setuju	20	42,6
	Setuju	12	25,5
	Sangat Setuju	7	14,9

Total	47	100,0
-------	----	-------

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 4.6. menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “Bangunan di tempat kerja yang memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang cukup baik” menghasilkan tanggapan 8 responden atau (17,0%) sangat tidak setuju, 20 responden (42,6%) tidak setuju, 12 responden atau (25,5%) setuju, dan 7 responden atau (14,9%) sangat setuju.

2. Ruang yang digunakan untuk bekerja sangat nyaman

Tabel 7. Tanggapan responden mengenai ruang yang digunakan untuk bekerja sangat nyaman

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	17,0
	Tidak Setuju	19	40,4
	Setuju	11	23,4
	Sangat Setuju	9	19,1
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 7 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “Ruang yang digunakan untuk bekerja sangat nyaman” menghasilkan tanggapan 8 responden atau (17,0%) sangat tidak setuju, 19 responden (40,4%) tidak setuju, 11 responden atau (23,4%) setuju, dan 9 responden atau (19,1%) sangat setuju.

3. Peralatan kerja di kantor selalu tersedia dan dalam kondisi baik

Tabel 8. Tanggapan responden mengenai peralatan kerja di kantor selalu tersedia dan dalam kondisi baik

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	17,0
	Tidak Setuju	7	14,9
	Setuju	22	46,8
	Sangat Setuju	10	21,3
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 8 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “Peralatan kerja di kantor selalu tersedia dan dalam kondisi baik” menghasilkan tanggapan 8 responden atau (17,0%) sangat tidak setuju, 7 responden (14,9%) tidak setuju, 22 responden atau (46,8%) setuju, dan 10 responden atau (21,3%) sangat setuju.

4. Peralatan kerja di kantor mendapatkan perawatan rutin yang memadai

Table 9. Tanggapan responden mengenai peralatan kerja di kantor mendapatkan perawatan rutin yang memadai

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	14,9
	Tidak Setuju	11	23,4
	Netral	5	10,6
	Setuju	12	25,5
	Sangat Setuju	12	25,5
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 9 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “Peralatan kerja di kantor mendapatkan perawatan rutin yang memadai” menghasilkan tanggapan 7 responden atau (14,9%) sangat tidak setuju, 11 responden (23,4%) tidak setuju, 5 responden atau (10,6%) netral, 12 responden atau (25,5%) setuju, dan 12 responden atau (25,5%) sangat setuju.

5. Fasilitas yang disediakan sudah cukup memadai

Tabel 10. Tanggapan responden mengenai fasilitas yang disediakan sudah cukup memadai

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	23,4
	Tidak Setuju	14	29,8
	Setuju	16	34,0
	Sangat Setuju	6	12,8
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 10 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “Fasilitas yang disediakan sudah cukup memadai” menghasilkan tanggapan 11 responden atau (23,4%) sangat tidak setuju, 14 responden (29,8%) tidak setuju, 16 responden atau (34,0%) setuju, dan 6 responden atau (12,8%) sangat setuju.

6. Fasilitas yang ada di tempat kerja mendukung produktivitas karyawan

Tabel 11. Tanggapan responden mengenai fasilitas yang ada di tempat kerja mendukung produktivitas karyawan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	19,1
	Tidak Setuju	21	44,7
	Setuju	11	23,4
	Sangat Setuju	6	12,8
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 11 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “Fasilitas yang ada di tempat kerja mendukung produktivitas karyawan” menghasilkan tanggapan 9 responden atau (19,1%) sangat tidak setuju, 21 responden (44,7%) tidak setuju, 11 responden atau (23,4%) setuju, dan 6 responden atau (12,8%) sangat setuju.

7. Tidak ada kebisingan di tempat kerja

Tabel 12. Tanggapan responden mengenai tidak ada kebisingan di tempat kerja

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	19,1
	Tidak Setuju	18	44,7
	Netral	4	8,5
	Setuju	9	19,1
	Sangat Setuju	7	14,9
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 12 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “Tidak ada kebisingan di tempat kerja” menghasilkan tanggapan 9 responden atau (19,1%) sangat tidak setuju, 18 responden (38,3%) tidak setuju, 4 responden atau (8,5%) netral, 9 responden atau (19,1%) setuju, dan 7 responden atau (14,9%) sangat setuju.

8. Keamanan bekerja di tempat kerja sudah cukup baik

Tabel 13. Tanggapan responden mengenai keamanan bekerja di tempat kerja sudah cukup baik

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	17,0
	Tidak Setuju	17	36,2
	Setuju	12	25,5
	Sangat Setuju	10	21,3
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 13 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “keamanan bekerja di tempat kerja sudah cukup baik” menghasilkan tanggapan 8 responden atau (17,0%) sangat tidak setuju, 17 responden (36,2%) tidak setuju, 12 responden atau (25,5%) setuju, dan 10 responden atau (21,3%) sangat setuju.

9. Karyawan saling memberikan dukungan dan motivasi satu sama lain

Tabel 14. Tanggapan responden mengenai karyawan saling memberikan dukungan dan motivasi satu sama lain

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	14,9
	Tidak Setuju	12	25,5
	Netral	3	6,4
	Setuju	13	27,7
	Sangat Setuju	12	25,5
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 14 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “karyawan saling memberikan dukungan dan motivasi satu sama lain” menghasilkan tanggapan 7 responden atau (14,9%) sangat tidak setuju, 12 responden (25,5%) tidak setuju, 3 responden atau (6,4%) netral, 13 responden atau (27,7%) setuju, dan 12 responden atau (25,5%) sangat setuju.

10. Karyawan merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan

Tabel 15. Tanggapan responden mengenai saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6,4
	Tidak Setuju	7	14,9
	Netral	4	8,5
	Setuju	18	38,3
	Sangat Setuju	15	31,9
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024
Berdasarkan tabel 15 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “karyawan merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan” menghasilkan tanggapan 3 responden atau (6,4%) sangat tidak setuju, 7 responden (14,9%) tidak setuju, 4 responden atau (8,5%) netral, 18 responden atau (38,3%) setuju, dan 15 responden atau (31,9%) sangat setuju.

11. Atasan membantu karyawan tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan

Tabel 16. Tanggapan responden mengenai atasan membantu karyawan tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	12,8
	Tidak Setuju	8	17,0
	Netral	4	8,5
	Setuju	16	34,0
	Sangat Setuju	13	27,7
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 16 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “atasan membantu karyawan tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan” menghasilkan tanggapan 6 responden atau (12,8%) sangat tidak setuju, 8 responden (17,0%) tidak setuju, 4 responden atau (8,5%) netral, 16 responden atau (34,0%) setuju, dan 13 responden atau (27,7%) sangat setuju.

12.Karyawan selalu bekerja sama dengan sesama karyawan untuk mencapai tujuan bersama

Tabel 17. Tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja sama dengan sesama karyawan untuk mencapai tujuan bersama

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6,4
	Tidak Setuju	5	10,6
	Netral	4	8,5
	Setuju	21	44,7
	Sangat Setuju	14	29,8
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 17 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “karyawan selalu bekerja sama dengan sesama karyawan untuk mencapai tujuan bersama” menghasilkan tanggapan 3 responden atau (6,4%) sangat tidak setuju, 5 responden (10,6%) tidak setuju, 4 responden atau (8,5%) netral, 21 responden atau (44,7%) setuju, dan 14 responden atau (29,8%) sangat setuju.

13.Pegawai merasa menjadi bagian dari tim yang solid dan kompak

Tabel 18. Tanggapan responden mengenai pegawai merasa menjadi bagian dari tim yang solid dan kompak

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	17,0
	Tidak Setuju	18	38,3
	Setuju	13	27,7
	Sangat Setuju	8	17,0

Total	47	100,0
-------	----	-------

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 18 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “pegawai merasa menjadi bagian dari tim yang solid dan kompak” menghasilkan tanggapan 8 responden atau (17,0%) sangat tidak setuju, 18 responden (38,3%) tidak setuju, 13 responden atau (27,7%) setuju, dan 8 responden atau (17,0%) sangat setuju.

C. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil responden dari pernyataan yang dibuat oleh peneliti mengenai kinerja karyawan.

1. Meja kerja karyawan selalu rapi dan terorganisir

Tabel 19. Tanggapan responden mengenai meja kerja karyawan selalu rapi dan terorganisir

		Frequency	Percent
Valid	Tidak Setuju	10	21,3
	Netral	3	6,4
	Setuju	27	57,4
	Sangat Setuju	7	14,9
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 19 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “meja kerja karyawan selalu rapi dan terorganisir” menghasilkan 10 responden (21,3%) tidak setuju, 3 responden atau (6,4%) netral, 27 responden atau (57,4%) setuju, dan 7 responden atau (14,9%) sangat setuju.

2. Karyawan selalu menjaga kebersihan dan kerapihan di tempat kerja

Tabel 20. Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menjaga kebersihan dan kerapihan di tempat kerja

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	8,5
	Tidak Setuju	7	14,9

Netral	2	4,3
Setuju	21	44,7
Sangat Setuju	13	27,7
Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 20 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “karyawan selalu menjaga kebersihan dan kerapian di tempat kerja” menghasilkan tanggapan 4 responden atau (8,5%) sangat tidak setuju, 7 responden (14,9%) tidak setuju, 2 responden atau (4,3%) netral, 21 responden atau (44,7%) setuju, dan 13 responden atau (27,7%) sangat setuju.

3. Karyawan mampu bekerja dengan teliti dan cermat

Tabel 21. Tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja dengan teliti dan cermat

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	12,8
	Tidak Setuju	11	23,4
	Netral	2	4,3
	Setuju	15	31,9
	Sangat Setuju	13	27,7
	Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 21 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “karyawan mampu bekerja dengan teliti dan cermat” menghasilkan tanggapan 6 responden atau (12,8%) sangat tidak setuju, 11 responden (23,4%) tidak setuju, 2 responden atau (4,3%) netral, 15 responden atau (31,9%) setuju, dan 13 responden atau (27,7%) sangat setuju.

4. Karyawan selalu memeriksa kembali hasil kerja sebelum menyerahkannya

Tabel 22. Tanggapan responden mengenai karyawan selalu memeriksa kembali hasil kerja sebelum menyerahkannya

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	10,6

Tidak Setuju	6	12,8
Netral	3	6,4
Setuju	17	36,2
Sangat Setuju	16	34,0
Total	47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS versi 25 Tahun 2024 Berdasarkan tabel 22 menyatakan dimensi direktif atas pernyataan “karyawan selalu memeriksa kembali hasil kerja sebelum menyerahkannya” menghasilkan tanggapan 5 responden atau (10,6%) sangat tidak setuju, 6 responden (12,8%) tidak setuju, 3 responden atau (6,4%) netral, 17 responden atau (36,2%) setuju, dan 16 responden atau (34,0%) sangat setuju.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ivonesia Solusi Data, Jakarta. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti ruang kerja yang kurang nyaman, beban kerja yang tinggi, serta komunikasi yang kurang efektif antar karyawan, menjadi faktor-faktor yang menghambat produktivitas dan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja melalui perbaikan fasilitas fisik dan pengembangan suasana kerja yang lebih mendukung kolaborasi serta memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman, produktif, dan memotivasi karyawan untuk berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Rafiq, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 115-128.
- Ali, M., & Khan, S. (2020). Hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 45-62.
- Astuti, P., & Prabowo, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 230-242.
- Budi, R., & Fauzan, Z. (2021). Analisis kinerja karyawan dalam meningkatkan daya saing perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 134-145.
- Darmawan, D., & Setiawan, A. (2018). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor industri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 101-115.
- Fauzi, A., & Hidayat, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(4), 267-278.
- Ginting, T., & Purba, E. (2021). Manajemen kinerja karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja di perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 83-95.

- Harahap, R., & Siregar, M. (2020). Pentingnya lingkungan kerja yang nyaman dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(3), 186-196.
- Hasan, U., & Widodo, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan psikologis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 76-88.
- Hutapea, Y., & Sitompul, T. (2020). Motivasi kerja dan kinerja karyawan: Studi pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 52-64.
- Irawan, A., & Yuliana, L. (2021). Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kinerja*, 9(2), 203-212.
- Lubis, Z., & Amalia, F. (2022). Motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Psikologi Industri*, 14(2), 119-130.
- Mustika, R., & Purwanto, Y. (2019). Disiplin kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(3), 157-169.
- Nugraha, D., & Andayani, S. (2021). Pentingnya disiplin dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 92-103.
- Pratama, D., & Sulistyowati, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan teknologi. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 215-227.
- Rachmawati, M., & Kurniawan, H. (2022). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(3), 189-201.
- Setiawan, M., & Hidayati, R. (2020). Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(2), 112-124.
- Suryanto, B., & Syafri, A. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 16(2), 158-170.
- Wulandari, D., & Astuti, N. (2021). Pengaruh komunikasi dalam lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 43-56.
- Yusuf, R., & Saputra, A. (2022). Disiplin kerja dan motivasi sebagai faktor penentu kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(4), 85-96.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).