Copyright © The Author(s) 2026
**Journal Social Society Vol 6 No 4, October - December 2026**

# Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Agro Coco di Kabupaten Boyolali

**Faishol Qishtholani [1*], Triana [2], Nur Hadi [3]**

[1, 2, 3] Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

* 220414015@mhs.ud.ac.id

**Abstract**

Urgensi penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai dasar peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja di PT Indo Agro Coco Kabupaten Boyolali. Perkembangan teknologi kecerdasan buatan (*AI*) mendorong pergeseran paradigma manajemen SDM menuju peran strategis, di mana aspek kognitif manusia tetap menjadi determinan utama keunggulan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Agro Coco di Kabupaten Boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Indo Agro Coco Boyolali yang berjumlah 133 orang. Metode kuantitatif diterapkan menggunakan kuesioner daring dengan sampel sebanyak 100 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan perhitungan rumus Slovin. Pengolahan data dilakukan melalui uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 6{,}295 + 0{,}225X$ dengan nilai $t_{\text{hitung}}$ sebesar 5,636 ($> t_{\text{tabel}}$ 1,660; $p = 0{,}000 < 0{,}05$). Nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,237 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menjelaskan 23,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan 76,3% sisanya dipengaruhi faktor lain. Implikasi hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pembenahan fasilitas fisik pabrik-seperti perluasan tata ruang kerja dan penambahan fasilitas penyejuk udara (AC)-serta pemeliharaan hubungan komunikasi non-fisik antarkaryawan secara harmonis. Langkah perbaikan lingkungan kerja ini menjadi strategi krusial bagi manajemen perusahaan untuk menekan kelelahan fisik, mengurangi risiko kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

**Keywords**: *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Indo Agro Coco, Industri Pengolahan Kelapa*

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ditahun 2026 ini telah mengalami pergeseran paradigma dari fungsi administratif transaksional menuju peran strategis sebagai arsitek ekosistem kerja yang adaptif. Di tengah integrasi teknologi kecerdasan buatan manusia seperti AI (*Artificial Intelligence*), peran manusia justru menjadi determinan utama keunggulan kompetitif organisasi (Santika et al., 2026). Hal ini dikarenakan aspek kognitif tingkat tinggi, seperti kreativitas emosional dan pengambilan keputusan dalam situasi kompleks, tetap menjadi ranah eksklusif yang tidak tergantikan oleh mesin. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa setiap individu mampu memberikan kontribusi maksimal, yang secara langsung tercermin dalam capaian kinerja karyawan (Basirun et al., 2022).

Kinerja merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar global yang semakin dinamis (Asmalah & Yudho, 2022). Kinerja mencerminkan pencapaian individu maupun organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang dimiliki. Pencapaian kinerja yang optimal

https://doi.org/10.30605/jss.6.4.2026.1751

memungkinkan perusahaan merealisasikan target operasional sekaligus meningkatkan daya saing secara berkelanjutan. Kinerja juga tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi mencakup keseluruhan proses pelaksanaan pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Listianingsih et al., 2026). Oleh karena itu, pengelolaan kinerja perlu dilakukan secara sistematis melalui penetapan standar kerja, evaluasi pencapaian, dan peningkatan kompetensi karyawan agar selaras dengan kebutuhan serta tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar kualitas, kuantitas, serta waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Paryanti et al., 2024). Pencapaian tersebut tidak hanya dinilai berdasarkan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan tugas, kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan efisiensi dalam memanfaatkan waktu (Mulyadi & Pancasasti, 2022). Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Tingkat kinerja yang optimal dapat mendukung produktivitas, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta mendorong keberlanjutan operasional perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut penting untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Suryadi & Yusuf, 2022; Jaya, 2022). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja (Marisya, 2022). Lingkungan kerja adalah adalah segala bentuk sesuatu yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan dan mengerjakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan, dan dapat mempengaruhi pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak (Wijaya & Edimasjar, 2025; Yuliani & Suprayoga, 2021). Suasana kerja yang positif memberikan rasa aman, kenyamanan, dan efektivitas waktu yang dapat mendorong karyawan menjadi lebih produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan gairah kerja dan berdampak negatif pada kinerja (Tasiya et al., 2023; Siregar & Taptanzani, 2022.

PT Indo Agro Coco merupakan perusahaan pengolahan kelapa di Kecamatan Gladagsari, Boyolali, yang memproduksi arang briket dan telah beroperasi sejak tahun 2020 hingga 2026. Perusahaan ini memiliki berbagai lini operasional, seperti bagian penggilingan, produksi, oven, dan *staffing*. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di lokasi pabrik, kondisi lingkungan kerja di PT Indo Agro Coco menunjukkan sejumlah temuan empiris yang objektif. Dari aspek lingkungan fisik, suhu udara di area operasional pengeringan/oven mencatatkan rentang yang cukup tinggi (mencapai $34°$C hingga $38°$C) akibat terbatasnya sirkulasi udara dan tingginya paparan debu halus dari proses penggilingan tempurung kelapa.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pencahayaan di beberapa area produksi belum memenuhi standar pencahayaan yang dipersyaratkan untuk aktivitas industri manufaktur, dengan intensitas di bawah 200 lux. Tata letak stasiun kerja yang padat juga membatasi mobilitas tenaga kerja dan berpotensi meningkatkan kelelahan fisik. Pada aspek nonfisik, ditemukan hambatan komunikasi vertikal antara penyelia dan karyawan serta komunikasi horizontal antarkaryawan. Sekitar 35% instruksi kerja dari penyelia di area operasional dilaporkan mengalami miskomunikasi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan konflik antarpegawai, menghambat koordinasi, dan memperlambat penyelesaian target produksi harian.

Urgensi penelitian ini didasari oleh adanya ketidakkonsistenan hasil (*research gap*) dari studi terdahulu. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Marisya, 2022). Sebaliknya, penelitian lainnya menemukan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fayza & Siska, 2024; Alqorrib et al., 2023). Kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada integrasi konteks spesifik industri pengolahan briket arang pedesaan dengan metodologi kuantitatif berpresisi lebih tinggi. Berbeda dari penelitian terdahulu yang umumnya berfokus pada sektor jasa atau manufaktur perkotaan, penelitian ini memberikan kebaruan kontekstual (*contextual gap*) mengenai dinamika interaksi antara beban fisik lingkungan kerja berisiko tinggi dengan kinerja operasional di wilayah pedesaan Boyolali pada era transformasi SDM 2026. Selain itu, kebaruan metodologis juga ditunjukkan melalui pelibatan sampel sebesar 100 responden karyawan tetap secara proporsional dan homogen guna memperkuat daya generalisasi data statistik serta meminimalkan bias. Penguraian mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini sangat krusial guna mendukung ketercapaian kinerja karyawan yang lebih efektif dan adaptif. Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, dilakukan penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Agro Coco di Boyolali".

Urgensi penelitian ini didasari oleh ketidakkonsistenan hasil (*research gap*) dalam studi terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Marisya, 2022). Temuan berbeda dilaporkan oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Alqorrib et al., 2023). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel dalam konteks organisasi yang berbeda. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengkajian lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam konteks industri pengolahan briket arang di wilayah pedesaan Boyolali. Fokus penelitian diarahkan pada dinamika lingkungan kerja yang memiliki tuntutan fisik tinggi serta kaitannya dengan kinerja operasional karyawan pada tahun 2026.

Aspek metodologis penelitian ini mencakup penggunaan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 100 karyawan tetap sebagai responden. Pemilihan responden berdasarkan kriteria kepegawaian yang relatif homogen diharapkan dapat mendukung konsistensi pengukuran variabel penelitian. Ketepatan generalisasi hasil tetap bergantung pada teknik pengambilan sampel, keterwakilan responden, dan karakteristik populasi yang diteliti. Kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk memberikan bukti empiris sekaligus mendukung perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan adaptif. Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Agro Coco di Boyolali".

# Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data berupa angka yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Indo Agro Coco Boyolali. Jumlah Populasi yaitu sebanyak 133 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan karakteristik

tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2020). Responden dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yaitu: (1) Karyawan yang berusia 17 tahun ke atas. (2) Karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun (3) Bersedia menjadi responden. Rumus yang digunakan untuk menetapkan jumlah sampel adalah rumus slovin penggunaan rumus ini apabila jumlah populasi sudah diketahui terlebih dahulu (Nasution et al., 2025).

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel (jumlah yang dicari)

N: Ukuran populasi (133)

E : *Margin of error* (5%)

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,05^2)}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133(0{,}0025)}$$

$$n = \frac{133}{1 + 0{,}3325}$$

$$n = \frac{133}{1{,}3325}$$

$$n = 99{,}812$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang diambil dalam penelitian diperoleh sebesar 99,812 sampel maka dari itu peneliti akan membulatkan menjadi 100 sampel. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Skala tersebut digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap indikator yang merepresentasikan variabel penelitian.

Instrumen penelitian terdiri atas dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja diukur menggunakan tujuh indikator, yaitu Bangunan tempat kerja, Peralatan kerja yang memadai, Fasilitas perusahaan, Tersedianya sarana angkutan umum, Hubungan dengan rekan kerja setingkat, Hubungan karyawan dengan atasan, Kerjasama antar karyawan. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan diukur berdasarkan empat indikator, yaitu Kuantitas, Kualitas, Sikap dan Tanggung jawab (Parwita et al,. 2023). Seluruh indikator disusun berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan sehingga mampu merepresentasikan masing-masing variabel penelitian.

Proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan *IBM SPSS Statistics* versi 26. Prosedur penelitian dilaksanakan melalui empat tahapan utama yang terstruktur. Tahap awal dimulai dari pengusulan ide, identifikasi fenomena masalah di lokasi penelitian, studi literatur, hingga penyusunan kuesioner. Tahap kedua adalah pengumpulan data dengan

menyaring kriteria responden dan menyebarkan kuesioner daring hingga terpenuhi kuota 100 sampel. Tahap ketiga yaitu pengolahan dan analisis data menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Sebelum uji hipotesis, instrumen terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas (*Corrected Item-Total Correlation* $> r_{\text{tabel}}$ pada taraf 5%) dan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha* $> 0{,}60$). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi syarat.

Tahap akhir dari prosedur penelitian ini adalah pengujian hipotesis dan pelaporan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = a + bX$, di mana $Y$ merepresentasikan kinerja karyawan dan $X$ merepresentasikan lingkungan kerja. Selanjutnya, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial, serta koefisien determinasi ($R^2$) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT Indo Agro Coco Boyolali. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$) sebagai dasar pengambilan keputusan hipotesis, yang kemudian hasilnya diinterpretasikan secara komprehensif ke dalam laporan penelitian.

# Hasil

## *Uji Statistik*

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap awal dalam pengujian kualitas instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan corrected item total correlation Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5%. Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid selanjutnya apabila r *hitung* < r *tabel* (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid (Wahyuni et al., 2022). Dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, *degree of freedom* (df) = n – 2 = 100 – 2 = 98 didapati r *tabel* = 0,1946. Maka hasil uji validitas dapat diuraikan sebagai berikut:

***Table 1.*** *Uji Validitas*

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Lingkungan Kerja (X) | X.1 | 0,794 | 0,194 | Valid |
| | X.2 | 0,859 | 0,194 | Valid |
| | X.3 | 0,842 | 0,194 | Valid |
| | X.4 | 0,784 | 0,194 | Valid |
| | X.5 | 0,845 | 0,194 | Valid |
| | X.6 | 0,833 | 0,194 | Valid |
| | X.7 | 0,813 | 0,194 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,812 | 0,194 | Valid |
| | Y.2 | 0,837 | 0,194 | Valid |
| | Y.3 | 0,810 | 0,194 | Valid |
| | *Y.4* | *0,785* | 0,194 | *Valid* |

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai rhitung yang dihasilkan dari semua butir kuesioner di setiap variabel melebihi batas minimum nilai rtabel sebesar 0,184 pada taraf signifikasi yang telah ditetapkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat korelasi yang memadai terhadap skor total variabelnya, sehingga mampu mengukur konsep atau konstruk yang seharusnya diukur. Sehingga, seluruh item pernyataan dianggap valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas difungsikan untuk menguji konsistensi alat ukur agar data yang diperoleh bersifat tepercaya dan relevan dengan urgensi penelitian. Hasil penelitian dapat dikategorikan andal (reliabel) merujuk pada perolehan nilai parameter Cronbach's Alpha yang melampaui ambang batas 0,6.

***Table 2.*** *Uji Reliabilitas*

| Variabel | a= 0,60 | Nilai Cronbach's Alpha | Jumlah Indikator | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Lingkungan Kerja (X) | > 0,60 | 0,921 | 7 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | > 0,60 | 0,825 | 4 | Valid |

Tabel 2 diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,613, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,616. Seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dan valid sebagai alat ukur karena nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan berada di atas batas minimum 0,60. Oleh karena itu, semua konstruktif variabel tersebut layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## *Uji Asumsi Klasik*

### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Kriteria dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menentukan hasil salah satunya adalah nilai signifikan atas *Monte Carlo (2- tailed)*. Apabila nilai *Monte Carlo Sig (2-tailed)* yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka residual berdistribusi normal (*sig* > 0,05) dan sebaliknya jika nilai *Monte Carlo Sig (2 -tailed)* yang dihasilkan kurang dari 0,05 dapat dikatakan residual tidak berdistribusi normal.

***Tabel 3.*** *Uji Normalitas*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Test Unstandardized Residual |
| N | | | 100 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | | ,0000000 |
| | Std. Deviation | | `3,09330961 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | ,071 |
| | Positive | | ,068 |
| | Negative | | -,071 |
| Test Statistic | | | ,071 |
| Asymp. Sig (2-Tailed) | | | ,200[c] |
| Monte Carlo Sig. (2-Tailed) | Sig. | | ,674[d] |
| | 99%Confidance | Lower Bound | ,661 |
| | Interval | Upper Bound | ,686 |

Berdasarkan tabel 3. hasil uji *Monte Carlo* dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada *Monte Carlo* Sig. (2-tailed) adalah 674, nilai ini lebih besar dari 0,05. Sedangkan syarat uji normalitas adalah nilai signifikansi di atas 0,05, artinya nilai signifikansi pada uji *Monte Carlo* dinyatakan berdistribusi normal.

### Uji Heterokdasitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model estimasi. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat melalui uji statistik (Moha et al., 2023). Uji statistik yang dilakukan

adalah dengan menggunakan *Uji Glejser*. *Uji Glejser* dilakukan dengan meregresikan *absolut residual* (*Abs Res*) sebagai variabel dependen sedangkan variabel independen tetap.

Jika Sig. > 0,05 → tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika Sig.≤ 0,05 → terjadi heteroskedastisitas

***Tabel 4.*** *Heterokdasitas*

| Coefficients[a] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficient | | |
| Model | B | Std. Eror | Beta | T | Sig. |
| 1. (Constant) | 2,603 | ,544 | | 4,787 | ,000 |
| X | -,002 | ,025 | -,007 | -,066 | ,948 |

*a. Dependent Variable: Abs_RES*

Hasil uji yang ditampilkan dalam Tabel 4. terdapat variabel yang di uji signifikansinya. Untuk variabel X, nilai signifikansinya adalah 0.926. Syarat uji heterokdasitas adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi gejala heterokdasitas, berarti secara parsial tidak terdapat bukti yang kuat tentang adanya heteroskedastisitas untuk variabel-variabel tersebut.

**Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier merupakan teknik statistika untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Persamaan yang di ambil yaitu: $Y = a + b\,X$ di mana Y merupakan kinerja karyawan, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi lingkungan kerja, X adalah lingkungan kerja.

***Tabel 5.*** *Regresi Linier Sederhana*

| Coefficients[a] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficient | | |
| Model | B | Std. Eror | Beta | T | Sig. |
| 1. (Constant) | 6,295 | ,998 | | 6,373 | ,000 |
| X | ,225 | ,045 | ,495 | 5,636 | ,000 |

*a. Dependent Variabel: Y*

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhada pkinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0.225 dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05). Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y$ = 6.295 + 0.225$X$. Nilai konstanta a = 5.846 artinya jika lingkungan kerja dianggap konstan, maka kinerja karyawan di PT Indo Agro Coco Boyolali nilainya 6,295. Nilai Koefisien regresi b = 0.225 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja, maka Keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0.225 satuan, dengan asumsi faktor lain, bersifat konstan. Koefisien bernilai positif, sehingga hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah searah. Karena nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin bagus lingkungan kerja, semakin bagus juga kinerja karyawan.

## *Uji Hipotesis*

**Uji t (Parsial)**

Uji T bertujuan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat, untuk mengetahui variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sarip & Mustangin, 2023). Kriteria pengujiannya yaitu (Saputra &

Fernos, 2023): 1). Hipotesis penelitian diterima apabila koefisien t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi < 0,05; 2). Hipotesis penelitian tidak terbukti atau ditolak apabila koefisien t hitung berada di bawah nilai t tabel dengan tingkat signifikansi > 0,05 Nilai t tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) df = n – k – 1 = 100 – 2 – 1 = 97 pada taraf signifikansi (α) 0,05 (uji satu sisi), sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,660

***Tabel 6.*** *Uji t (Parsial)*

| Coefficients[a] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficient | | |
| Model | B | Std. Eror | Beta | T | Sig. |
| 1. (Constant) | 6,295 | ,998 | | 6,373 | ,000 |
| X | ,225 | ,045 | ,495 | 5,636 | ,000 |

*a. Dependent Variabel: Y*

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X) sebesar 5,636 yang terbukti melampaui t tabel sebesar 1,660 (5,636 > 1,660) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

**Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Analisis Determinasi ($R^2$) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai $R^2$, maka semakin kuat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

***Tabel 7.*** *Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)*

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std Eror Of The Estimate |
| 1. | ,495[a] | ,245 | ,237 | 3,109 |

*a. Predictors: (Constant), TotalX*

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R Square sebesar 0,245 dan Adjusted R Square sebesar 0,237. Hal ini menunjukkan bahwa dari total 100%, variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 23,7%%, sedangkan sisanya sebesar 76,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

# Pembahasan

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memegang peranan nyata dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan di PT Indo Agro Coco Boyolali. Dari persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh, yaitu Y = 6,295 + 0,225X terlihat bahwa koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,225. Nilai ini menandakan adanya hubungan yang searah: ketika kondisi lingkungan kerja ditingkatkan, kinerja karyawan pun cenderung ikut naik. Pengujian hipotesis juga memperkuat temuan ini, di mana nilai t *hitung* sebesar 5,636 jauh melebihi t *tabel* sebesar 1,660 disertai tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Kondisi riil di lapangan menunjukkan bahwa hasil penelitian ini relevan dengan karakteristik operasional PT Indo Agro Coco Boyolali yang bergerak di sektor manufaktur pengolahan kelapa dan briket arang. Aktivitas produksi di pabrik tersebut didominasi oleh pekerjaan fisik yang cukup berat, mulai dari proses penggilingan dan pencetakan hingga pengeringan di area oven. Ketersediaan sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang

memadai, serta penataan peralatan kerja yang memperhatikan aspek kenyamanan dan keselamatan berperan penting dalam menjaga kondisi fisik karyawan. Lingkungan kerja yang tertata dan aman dapat mengurangi kelelahan fisik sekaligus menekan risiko kecelakaan kerja. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara lebih fokus, efisien, dan konsisten sehingga mendukung pencapaian target produksi perusahaan.

Faktor nonfisik turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kondisi lingkungan kerja. Hubungan antarkaryawan yang harmonis dan komunikasi yang efektif dari para penyelia mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menenangkan. Hambatan komunikasi yang ditemukan pada pengamatan awal dapat diatasi melalui penerapan sikap saling menghargai di lingkungan kerja. Kenyamanan emosional yang terbentuk dalam kondisi tersebut mendorong peningkatan tanggung jawab, menekan tingkat ketidakhadiran, serta memperkuat kepedulian karyawan terhadap kualitas hasil kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil studi terdahulu oleh studi terdahulu yang menemukan bahwa kelengkapan fasilitas fisik dan keharmonisan suasana kerja menjadi pendorong utama kinerja (Marisya, 2022). Selain itu, temuan ini turut menjawab celah penelitian (*research gap*) yang ditinggalkan oleh penelitian terdahulu, yang mana pada riset mereka lingkungan kerja sempat dilaporkan tidak berpengaruh signifikan (Fayza & Siska, 2024). Perbedaan ini memperjelas bahwa pada konteks industri manufaktur pengolahan kelapa di kawasan pedesaan seperti Boyolali, faktor lingkungan kerja tetap menjadi syarat mutlak yang tidak bisa diabaikan.

Nilai koefisien determinasi $R^2$ sebesar 0,237 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 23,7% terhadap variansi kinerja karyawan. Porsi sisanya sebesar 76,3% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan yang baik.

## Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Agro Coco Boyolali menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara umum tergolong baik, meskipun masih terdapat kendala berupa keterbatasan luas ruang kerja dan kurangnya fasilitas penyejuk udara serta sarana pendukung lainnya. Kinerja karyawan berdasarkan indikator kuantitas, kualitas, sikap, dan tanggung jawab juga telah terlaksana dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan nilai koefisien determinasi dalam hasil penelitian, yaitu 34,3% dan 23,7%, sehingga angka yang digunakan perlu disesuaikan dengan hasil analisis statistik yang valid.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan lokasi yang hanya melibatkan satu perusahaan manufaktur, penggunaan kuesioner mandiri berbasis Google Forms, serta kemungkinan bias persepsi responden. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain, seperti motivasi intrinsik, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Pendekatan mixed methods, penggunaan indikator kinerja objektif, serta perluasan sampel ke beberapa industri manufaktur di kawasan Soloraya juga diperlukan untuk meningkatkan validitas dan generalisasi temuan. penelitian ini memperkuat pemahaman mengenai peran lingkungan kerja dalam manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, manajemen disarankan memperbaiki tata ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, dan fasilitas penyejuk ruangan, khususnya di area produksi dan oven. Penguatan komunikasi antara penyelia dan karyawan juga diperlukan untuk mengurangi miskomunikasi, menekan ketidakhadiran, serta mempertahankan produktivitas dan kualitas kerja secara berkelanjutan.

## Acknowledgment

-

## Daftar Pustaka

Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. *Jurnal Economina, 2*(11). https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977

Asmalah, L., & Yudho, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan nimbuspost di Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, *5*(3), 1497–1504. https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2668

Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Center of Economic Students Journal, 5*(4), 318–329. https://doi.org/10.37385/cesj.v5i4.1352

Fayza, R., & Siska, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, *2*(2), 24–36. https://doi.org/10.59581/jubima-widyakarya.v2i2.2743

Jaya, A. T. (2022). Pengaruh dimensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adira MultiFinance Tbk Cabang Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 4*(1), 1–14. https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376

Listianingsih, F., Indiworo, H. E., & Violinda, Q. (2026). Pengaruh Manajemen Talent Pool, Work Life Balance, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasmoco Tegal. *Journal Social Society, 6*(1), 93–105. https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.934

Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen, 1*(4), 553–562. https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065

Moha, N. A., Mokodompit, W. S., & Anu, Z. S. (2023). Analisis pengaruh likuiditas terhadap profitabilitas Bank Umum Syariah dan Bank Konvensional periode 2018-2022. *Jurnal Ilmiah Wahana* Pendidikan, 9(14), 553–562. https://doi.org/10.5281/zenodo.8180371

Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Technomedia Journal, 7*(1), 11–21. https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754

Nasution, A. H., Elvera, & Maryadi, Y. (2025). Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam. *Jurnal Keuangan Publik dan Perekonomian Berkelanjutan*, *9*(3), 27–52.

Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri. *Jurnal Arastirma, 4*(1), 273–282. https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.30906

Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, E., & Susilo, D. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Itama Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress, 14*(1), 65–74. https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1187.

Santika, Y., Sari, W. M., Effendi, M., & Paleni, H. (2026). Pengaruh Transformasi Digital dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah. *Journal Social Society, 6*(2), 1125–1140. https://doi.org/10.54065/jss.6.2.2026.1205

Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2*(2), 62–74. https://doi.org/10.55606/jupim.v2i2.1582

Siregar, A. R. A., & Taptanzani, I. F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gold Coin Indonesia KIM II Mabar. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima, 4*(1), 76–86. https://doi.org/10.34012/jebim.v4i1.2918

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif, 4*(2), 223–229. https://doi.org/10.32493/JEE.v4i2.17123

Tasiya, F. A., Aslinda, A., Siraj, M. L., & Rizal, M. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2). https://doi.org/10.26858/jab.v2i2.47065

Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Journal of Government Science (GovSci): Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63–73. https://doi.org/10.54144/govsci.v3i1.30

Wijaya, L., & Edimasjar, K. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kesehatan dan Pembangunan*, *15*(2). https://doi.org/10.52047/jkp.v15i2.402

Yuliani, I., & Suprayoga. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik), 1*(2). https://doi.org/10.38156/jisp.v1i2.78