

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AREA FASHION PLAZA ASIA TASIKMALAYA

Sri Mulyati

Ilmu Administrasi Niaga, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email: srin_tsm@gmail.com

RIWAYAT ARTIKEL

Received : 2025-06-19

Revised : 2025-06-25

Accepted : 2025-06-30

KEYWORDS

Workplace, Worker Execution

KATA KUNCI

Tempat Kerja, Eksekusi Pekerja

ABSTRACT

This proposal is named "The Impact of the Workplace on Worker Execution in the Style Square Asia Tasikmalaya Area". This title was taken on the basis that the deputies were not ready to carry out their responsibilities on time because there was no office to assist them with their work. The purpose of this exploration is to find out how much influence the workplace has on the execution of representatives at Style Court Asia in the Tasikmalaya Region. In this test the creators used the Nitisemito hypothesis which states that the elements of the workplace consist of work climate, interactions with coworkers and accessibility of the work office. According to Mangkunegara, the Worker Execution Hypothesis states that the elements of representative execution include quality, quantity, ideality and obligation. This examination uses an affiliated quantitative exploration strategy using perception and survey methods. The sample in this study consisted of 60 respondents. The information tests used are the legitimacy test, dependency test, t test, relationship coefficient test and collateral coefficient test. This information is handled using the SPSS Insights 29 program. It also provides the condition $Y = 9.418 + 0.891$. The results of this exploration show that the autonomous factors used in this test can understand variations in representative execution of 71.4%, while the remaining 29.6% is influenced by other factors excluded from this investigation.

ABSTRAK

Usulan ini diberi nama "Dampak Tempat Kerja Terhadap Eksekusi Pekerja di Kawasan Style Square Asia Tasikmalaya". Gelar ini diambil dengan landasan para wakil yang kurang siap menjalankan tanggung jawabnya tepat waktu karena tidak adanya kantor untuk membantu pekerjaannya. Tujuan dari eksplorasi ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tempat kerja terhadap eksekusi perwakilan di Style Court Asia Wilayah Tasikmalaya. Dalam pengujian ini pencipta menggunakan hipotesis Nitisemito yang menyatakan bahwa unsur-unsur tempat kerja terdiri dari iklim kerja, pergaulan dengan rekan kerja dan aksesibilitas kantor kerja. Menurut Mangkunegara, Hipotesis Eksekusi Pekerja menyatakan bahwa unsur-unsur eksekusi yang representatif meliputi kualitas, kuantitas, idealitas dan kewajiban. Pemeriksaan ini menggunakan strategi eksplorasi kuantitatif terafiliasi dengan menggunakan metode persepsi dan survei. Contoh dalam penelitian ini terdiri dari 60 responden. Uji informasi yang digunakan adalah uji legitimasi, uji ketergantungan, uji t, uji koefisien hubungan dan uji koefisien jaminan. Informasi tersebut ditangani dengan menggunakan program SPSS Insights 29. Juga memberikan kondisi $Y = 9,418 + 0,891$ Hasil eksplorasi ini menunjukkan bahwa faktor otonom yang digunakan dalam

pengujian ini dapat memahami variasi dalam eksekusi representatif sebesar 71,4%, sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang dikecualikan dari ini. penyelidikan.

1. Pendahuluan

SDM mungkin menjadi pertimbangan utama untuk menunjang kemajuan setiap organisasi, mengingat hampir seluruh pelaksanaan fungsi organisasi dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu, organisasi harus mempunyai pilihan untuk meringkaskan SDM-nya agar berbakat dan menguasai bidangnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai tepat waktu yang telah ditentukan.

Sebuah organisasi juga harus mempunyai pilihan untuk mengembangkan strategi yang tepat dalam mengelola setiap kemajuan yang akan terjadi. Salah satu penataan yang harus menjadi fokus administrasi dalam organisasi adalah penguatan SDM. Sumber daya yang ada, apabila dimanfaatkan secara nyata dan produktif, akan sangat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

SDM memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena seluruh komponen administrasi organisasi, dari yang paling penting sampai yang paling kecil, memanfaatkan SDM, mengawasi komponen manusia dengan baik untuk menghasilkan tenaga kerja yang berguna, imajinatif, dan bahagia dengan pekerjaannya.

Pada dasarnya, aset yang cakap, andal, mampu, dan bertahan adalah tolok ukur bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan idealnya. Salah satu pekerjaan penting HR adalah pekerjaan para pekerja dalam suatu organisasi.

Perwakilan (atau: *para pegawai*) merupakan aset dan sumber daya yang sangat penting bagi organisasi karena mereka mempunyai beberapa faktor yang dapat mencapai visi dan misi organisasi melalui pemikiran, kemampuan, informasi, keinginan, dan kreativitas yang dimiliki para pekerja. Dengan cara ini, setiap pimpinan harus memperlakukan pekerjanya dengan baik dan lebih berempati dibandingkan memperlakukan aset dan sumber daya organisasi lainnya.

Lagipula, kemajuan suatu organisasi tidak hanya diukur dari seberapa besar manfaat yang diperoleh organisasi tersebut, melainkan hal-hal penting seperti SDM atau pekerja yang harus diperhatikan. Ini adalah salah satu sumber daya penting yang harus dikembangkan dengan baik untuk melahirkan perwakilan (atau: *tenaga kerja*) yang terampil dan mempunyai keseriusan yang tinggi. Penampilan organisasi akan meningkat dan menyesuaikan dengan presentasi perwakilannya sendiri. Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat kekuatan yang besar dan mempunyai dampak yang sangat pasti di kalangan pekerja dan organisasi.

Dalam setiap perkumpulan atau organisasi, hiburan sangat dibutuhkan agar para perwakilannya dapat bekerja dengan baik. Salah satu hiburan tersebut adalah di tempat kerja. Tempat kerja para perwakilan akan mempengaruhi jalannya tugas organisasi.

Tempat kerja akan mempengaruhi perwakilan secara langsung atau secara implisit karena hal ini sangat berdampak pada efisiensi organisasi. Tempat kerja yang baik dapat memenuhi kebutuhan perwakilan dan tentunya akan semakin meningkatkan kinerja pekerja, sedangkan tempat kerja yang buruk akan menurunkan kinerja pekerja dan akibatnya menurunkan efisiensi organisasi.

Eksekusi representatif (atau: *kinerja perwakilan*) adalah suatu pencapaian atau pelaksanaan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang pekerja sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh administrasi organisasi untuk mencapai tujuan yang ideal.

Perspektif penting yang perlu dipertimbangkan dan sangat berdampak pada besar kecilnya penampilan perwakilan adalah tempat kerja. Tempat kerja adalah tempat perwakilan menyelesaikan latihan kerja, di mana organisasi percaya bahwa perwakilan akan melaksanakan pelaksanaan sesuai asumsi organisasi. Organisasi sebagai manajer harus menyediakan tempat kerja yang menyenangkan dan bermanfaat yang dapat mendorong perwakilannya untuk bekerja lebih produktif.

Karena tingkat kemajuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan idealnya bergantung pada kinerja perwakilan dalam menyelesaikan kewajiban mereka di tempat kerja, dan kinerja pekerja yang baik adalah harapan terbesar organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

Sebagaimana dikemukakan oleh Armstrong (Wiranawata, 2021): "Aset manusia para eksekutif adalah cara yang menyeluruh dan rasional untuk menangani bisnis dan peningkatan individu." (Aset manusia dewan adalah cara yang lengkap dan sadar untuk menangani individu yang bekerja di asosiasi dan membina SDM.)

Disebutkan oleh Veithzal (Wiranawata, 2021), *Human Asset Board* (HRDM) merupakan

suatu bidang administrasi umum yang meliputi bagian pengaturan, penjadwalan pelaksanaan, dan pengendalian pelaksanaan SDM.

Inti dari aset manusia dewan, seperti yang ditunjukkan oleh Ulrich dan Lake (Wiranawata, 2021):

"Kerangka SDM dapat menjadi sumber kapasitas hierarki yang memungkinkan organisasi untuk belajar dan membuka pintu baru."

SDM berarti:

1. Memberdayakan asosiasi untuk mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, dapat diandalkan, dan sangat energik.
2. Meningkatkan dan berupaya sesuai dengan batas bawaan manusia, komitmen, kapasitas, dan kemampuannya.
3. Menumbuhkan kerangka kerja angkatan kerja elit yang menggabungkan metodologi perekrutan dan penentuan yang "hati-hati", kerangka kerja remunerasi dan dorongan yang bergantung pada pelaksanaan, peningkatan kinerja eksekutif, dan latihan persiapan yang berkaitan dengan kebutuhan bisnis.

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam (Mahmudah, 2019, p. 56) menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar profesional yang terlatih dan yang dapat mempengaruhi dia dalam menyelesaikan bisnis yang dikerjakannya."

Menurut Ahyari dalam (Mahmudah, 2019, p. 56), lingkungan kerja adalah lingkungan tempat para agen bekerja, yang di dalamnya terdapat bagian-bagian dari keadaan tempat para delegasi bekerja. Sesuai dengan yang dikatakan Soedarmayanti (Lestary, 2017) bahwa: "Lingkungan kerja merupakan tempat berkumpulnya berbagai macam perkumpulan, di mana terdapat beberapa tempat kerja pendukung untuk mencapai tujuan hierarki sesuai visi dan misi perkumpulan."

Seperti yang diungkapkan Sutrisno (Putra dan Wardhana, 2016): "Tempat kerja adalah keseluruhan ruangan dan tempat kerja di sekitar delegasi yang menyelesaikan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi penyajian pekerjaan itu, meliputi tempat kerja, kantor dan kantor penunjang kerja, kerapian, penerangan, keselarasan, termasuk hubungan kerja antar orang yang hadir di sana." Para ahli sependapat, ada beberapa tanda di lingkungan kerja. Berikut tanda-tanda di lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam (Abner Naa, 2017):

1. Suasana kerja

Keadaan alam di sekitar dewan mengatasi permasalahan yang dapat berdampak pada eksekusi yang kuat. Tempat kerja ini juga

mencakup tempat kerja, perkantoran, dan kantor kerja seperti kerapian, penerangan, ketenangan, serta hubungan relasional di tempat kerja.

Kerja sama dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja dijaga dengan baik dan tidak boleh ada perdebatan di antara rekan kerja. Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi pekerja untuk tetap berserikat adalah konvensionalisme dan hubungan keluarga yang mempengaruhi aktivitas kebebasan berorganisasi.

2. Keterbukaan pekerjaan kantor

Yang dimaksud dengan peralatan yang digunakan untuk kelancaran pekerjaan adalah lengkap dan modern. Ketersediaan area kerja yang lengkap, meskipun mungkin sama, adalah sesuatu yang akan membantu pekerjaan berjalan lancar.

Sesuai (Mahmudah, 2019, p. 58), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- a) Faktor individu, antara lain: data, kemampuan, batasan, keberanian, aset motivasi, dan kewajiban yang didorong oleh semua orang.
- b) Faktor penggerak, meliputi: ide tentang hiburan, kebahagiaan, dan dukungan yang diberikan oleh sutradara.
- c) Faktor kelompok, meliputi: watak teman yang akomodatif dan menyenangkan, kepercayaan terhadap orang-orang dalam perkumpulan, kekompakan, dan kedekatan rekan kerja.
- d) Faktor sistem, meliputi: struktur, lingkungan kerja atau tahapan yang diberikan oleh afiliasi, pola kekuasaan, dan budaya pelaksanaan di dalam afiliasi.
- e) Faktor logis (situasi) meliputi: Tekanan luar dan dalam serta perubahan lingkungan.

Menurut Mangkunegara (Wilayah dan Pt, 2014), ciri-ciri orang sukses adalah sebagai berikut: Mempunyai keyakinan jujur yang tinggi Menghadapi dan melewati risiko yang dihadapi. Memiliki tujuan yang masuk akal. Miliki rencana kerja yang menyeluruh dan upayakan untuk mencapai tujuan dengan jelas. Manfaatkan analisis yang signifikan dalam semua latihan kerja yang dilakukan. Cari kemungkinan peluang untuk mengetahui perubahan pengaturan.

Seperti yang dikemukakan Mangkunegara (Hamid, 2013), realitas yang mempengaruhi eksekusi meliputi faktor kapasitas mental dan kapasitas representasi yang terdiri dari kapasitas kemungkinan dan kapasitas realitas (instruksi). Oleh

karena itu, para wakil harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Faktor inspirasi dibingkai dari mentalitas seorang perwakilan dalam menghadapi suatu keadaan kerja, yaitu suatu keadaan yang menggerakkan pekerja secara teliti untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai potensi kerja yang paling ekstrem. Penanda eksekusi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Hutomo et al., 2015):

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah cara seorang perwakilan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan dengan baik.
2. Jumlah
Jumlah pekerjaan adalah cara seberapa besar tanggung jawab atau ukuran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh perwakilan. Diperkirakan berdasarkan kapasitas kuantitatif untuk mencapai target atau hasil untuk posisi baru.
3. Idealisme
Penyelesaian pembagian tanggung jawab dan pencapaian target sesuai dengan prinsip kerja organisasi.
4. Kewajiban
Kewajiban dalam bekerja merupakan kesadaran akan komitmen perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.
Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson (Hanif et al., 2012), ada tiga faktor yang mempengaruhi landasan pelaksanaan, yaitu:
 - A. Elemen individu
Unsur individu meliputi kapasitas, landasan keluarga, wawasan kerja, dan tingkat sosial.
 - B. Variabel mental
Meliputi kebijaksanaan, pekerjaan atau sudut pandang, karakter, inspirasi, dan lain-lain.
 - C. Elemen otoritatif
Elemen hierarki penting dari pekerjaan, otoritas, dan kerangka penghargaan.

3. Metode Penelitian

Strategi dalam pengujian ini adalah teknik kuantitatif dengan metodologi kooperatif yang bersifat kausal, artinya untuk mengetahui pengaruh faktor bebas terhadap variabel dependen.

Metodologi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah metodologi kuantitatif, karena dalam pengujian ini diberikan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto dalam (Siyoto, 2015, p. 17) yang menyatakan bahwa eksplorasi kuantitatif adalah suatu pendekatan pemeriksaan yang

memerlukan banyak sekali tujuan angka, mulai dari pengumpulan informasi, penjabaran informasi tersebut, dan adanya hasil.

Sesuai Arikunto dalam (Siyoto, 2015, p. 50), "Faktor dalam penelitian berarti kredit sekaligus item yang menjadi tanda pertimbangan." Dalam pemeriksaan ini terdapat dua faktor, yaitu faktor bebas dan faktor terikat. Arti dari kedua faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor bebas (Variabel X)
Sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (Siyoto, 2015): "Faktor bebas/faktor otonom, yaitu faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi berbagai faktor yang tidak otonom." Dalam eksplorasi ini, faktor bebasnya (variabel X) adalah Tempat Kerja (X1).
2. Variabel terikat (Variabel Y)
Arikunto (Siyoto, 2015) mengatakan: "Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh faktor bebas." Variabel dependen (variabel Y) dalam eksplorasi ini adalah eksekusi representatif.

Strategi pengujian yang digunakan dalam ujian ini adalah pengujian kelompok dan pengujian kemungkinan. Sesuai (Sugiyono, 2013, hal. 362), pengujian kemungkinan (pemeriksaan tidak teratur) adalah prosedur yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap (komponen) individu dari populasi untuk dipilih sebagai individu dari contoh.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2013, hal. 362), ujian kelompok adalah suatu cara ujian yang tidak teratur yang dipilih berdasarkan pertemuan/kelurahan atau pengambilan delegasi dari setiap daerah dalam masyarakat.

Karena diketahui besarnya populasi yaitu jumlah perwakilan Design Square Asia Tasikmalaya yang berjumlah 150 orang, maka contoh besaran yang diambil adalah dengan menggunakan persamaan Slovin (Wulandari, 2019), yaitu:

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

Keterangan:

n = Unit sampel

N = Jumlah populasi

e = Toleransi kesalahan diambil 10% (0,1)

Jumlah karyawan secara keseluruhan adalah sebanyak 150 orang dengan tingkat *error* (kesalahan) yang ditolelir adalah sebesar 10%, maka dengan rumus di atas dapat diperoleh sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,01)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,5}$$

$$n = 60$$

Dari hasil estimasi, responden pemeriksaan berjumlah 150 pekerja yang diambil dari sebagian perwakilan masyarakat wilayah desain Court Asia Tasikmalaya. Untuk mengetahui jumlah responden yang ada pada setiap kelompok/bagian, gunakan resep berikut ini:

$$Responden_n = \frac{\text{Jumlah kelompok}}{\text{total populasi} \times n}$$

Jumlah responden yang diberikan survei sebanyak 60 orang dari jumlah individu yang tidak teratur yang diuji secara sembarangan dalam eksplorasi di kawasan Design Square Asia Tasikmalaya. Terlebih lagi, pencipta memutuskan jumlah 60 individu, dan 60 individu ini akan dimintai data sebagai informasi yang diperkenalkan sebagai jajak pendapat yang kemudian akan dikumpulkan oleh ilmuwan untuk ditangani dengan tepat sehingga suatu tujuan dapat diambil.

Informasi yang diperoleh kemudian diuji legitimasinya. Uji legitimasi ini dilakukan untuk menentukan kewajaran hal-hal yang ada dalam daftar pertanyaan dalam mengkarakterisasi suatu variabel. Sebagai aturan umum, informasi untuk pertanyaan ini menjunjung kumpulan faktor tertentu.

Pengujian legitimasi harus diselesaikan pada setiap pertanyaan yang diadili untuk legitimasi. Bandingkan r hasil yang ditentukan dan r tabel dimala $df=n-2$ dengan sig 5%. Apabilla r tabel < r hitung, maka sah. Uji legitimasi menggunakan strategi hubungan item kedua dengan resep sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : koefisien korelasi suatu item
- n : jumlah subjek
- x : skor suatu item
- y : skor total

Nilai r kemudian dibicarakan dengan $r_{tabel} \geq r_{hitung}$ maka barang tersebut substansial, dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka barang tersebut tidak valid.

Pengujian dalam eksplorasi inii menggunakan plogram SPSS 29.0 dilakukan dengan mengasosiasikan setiap inkuiri. Dalam hal > dari itu, maka penyelidikan itu sah. Informasi yang diteliti dari variabel Tempat Kerja berjumlah 6 hal yang ditanyakan dan variabel pelaksanaan pekerja berjumlah 8 hal yang ditanyakan dengan menggunakan survei yang disebarakan kepada 60 responden perwakilan wilayah gaya di Court Asia Tasikmalaya. Diketahui nilai r_{tabel} mempunyai tingkat kepentingan = 0,05 (5%) dengan $N=60$ ($N-2=58$), sehingga nilai r_{tabel} adalah 0,254.

4. Hasil Penelitian

Uji Hipotesis

Metode Pemeriksaan Relaps Langsung Langsung bertujuan untuk menentukan dampak antara faktor bebas (x), khususnya tempat kerja, dan variabel ketergantungan (y), khususnya eksekusi pekerja. Kondisi umum dari relaps lurus dasar meliputi:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Informasi:

y = Eksekusi pekerja

x = tempat kerja

a = nilai yang konsisten

b = koefisien relaps memperkirakan besarnya dampak x terhadap y

Untuk sementara, pengujian kinerja variabel otonom, khususnya pekerjaan inner evaluator, diselesaikan dengan pengujian koefisien jaminan. dimana model relaps dapat diuraikan dengan menggunakan nilai koefisien yang diusulkan oleh perubahan R-squared untuk melihat besarnya dampak yang dimiliki tempat kerja terhadap eksekusi pekerja di Design Court Asia Wilayah Tasikmalaya.

Tabel 1

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardize d Coefficients	Std. Error	Standardize d	T	Sig.
			Coefficient s		
1	(Consta nt)	9,418	1,55	6,06	<,00
		3	Beta	3	1

Lingkungan Kerja	,891	,074	,845	12,034	<,001
------------------	------	------	------	--------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 29, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, terdapat penjelasan tentang Koefisien konsekuensi uji relaps langsung langsung yang dicoba di SPSS 29.0 yang menunjukkan nilai konsisten (a) yang didapat adalah 9,418, sedangkan nilai pameran yang representatif (b/koefisien relaps) adalah 0,891. Dari hasil-hasil tersebut, ada baiknya kita dimasukkan ke dalam kondisi relaps, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 9.418 + 0.891X$$

Model ini dipahami sebagai berikut.

1 Nilai mantapnya adalah 9,418, yang berarti nilai reliabel variabel eksekusi pekerja adalah 9,418.

b = 0,891, maksudnya setiap penyesuaian tempat kerja ada kenaikan sebesar 1, maka penyesuaian pelaksanaan perwakilan bertambah sebesar 0,891. Koefisien relapsnya positif, sehingga dapat dikatakan bahwa dampak faktor X dan Y adalah positif.

Tabel 2
Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model	(Constant)	9,418	1,553		6,063	<,001
	Lingkungan Kerja	,891	,074	,845	12,034	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 29, 2023

Uji t adalah untuk memutuskan apakah faktor bebas sampai taraf tertentu mempengaruhi variabel dependen. Alasan dilakukannya uji t ini adalah untuk melihat dan menentukan dampak faktor otonom semata-mata untuk memahami keragaman dalam variabel dependen. Nilai t tabel yang dijadikan nilai

dasar dalam uji t adalah 2,001 t tabel pada $\alpha = 0,05$ yang dicatat dalam hubungan.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa t tabel yang ditentukan yaitu 2,001 dengan tingkat kepentingan < 0,001, lebih besar dari t tabel yang dihasilkan oleh variabel tempat kerja sebesar 12,034. Angka ini lebih kecil dibandingkan tingkat kepentingan sebesar 5% atau 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor tempat kerja terhadap kinerja pekerja.

Koefisien hubungan digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel otonom (tempat kerja) dengan variabel dependen (eksekusi perwakilan). Nilai koneksi berada pada kisaran 0 dan 1. Besar kecilnya nilai koneksi menunjukkan kuat tidaknya hubungan antara kedua faktor tersebut.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,714	,709	2,406

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 29, 2023

Berdasarkan hasil penanganan informasi SPSS 29.0 menunjukkan nilai koneksi sebesar 0,845, nilai hubungan atau hubungan sebesar 0,845 dan jika dilihat dari aturan pemberian penjabaran koefisien koneksi pada tabel 3.8 maka diingat tingkatannya dari hubungan yang sangat mengesankan. Jadi ada hubungan yang sangat mengesankan antara tempat kerja dan pelaksanaan pekerja.

Koefisien jaminan biasanya digunakan untuk mengetahui jumlah kapasitas yang dimiliki suatu model dalam memahami keragaman faktor bebas. Nilainya berada pada kisaran ketiadaan dan satu. Semakin kecil nilai koefisien koneksi, semakin besar kemampuan faktor-faktor otonom untuk memahami variasi dalam variabel dependen.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,714	,709	2,406

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 29, 2023

Pada tabel di atas, nilai *R Square* pada model regresi adalah 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor otonom yang digunakan dalam penelitian ini mampu memberikan variasi dalam pelaksanaan representatif sebesar 71,4%, sedangkan sisanya sebesar 28,6% (bukan 29,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa nilai konsistensi dari variabel presentasi yang representatif adalah sebesar 9,418. Koefisien regresi X sebesar 0,891 yang menyatakan bahwa peningkatan tempat kerja akan meningkatkan kinerja pekerja sebesar 0,891. Koefisien regresinya positif, sehingga dapat dikatakan bahwa dampak eksekusi (variabel X) terhadap eksekusi representatif (variabel Y) adalah positif. Terlebih lagi, nilai signifikansi yang didapat adalah $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini cenderung disimpulkan bahwa variabel tempat kerja (X) berdampak pada variabel presentasi yang representatif (Y).

Selain itu, nilai t hitung sebesar 12,034 lebih besar dibandingkan dengan t tabel yaitu sebesar 2,001 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Angka ini lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Koefisien korelasi bernilai 0,845 mengingat tingkat hubungan sangat mengesankan dan nilai *R Square* yang didapat adalah 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor otonom yang digunakan dalam penelitian ini mampu memberikan variasi dalam pelaksanaan representatif sebesar 71,4%, sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Daftar Pustaka

Area, D., & Pt, J. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak. *11*(2), 79–86.

Hamid, K. B. R. D. (2013). Pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja (studi pada karyawan tidak tetap/agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *1*(1), 1–9.

Hanif, M., Rizal, A., & Ratnawati, I. (2012). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, *1*(2), 181–188. <http://ejournal->

s1.undip.ac.id/index.php/djom

Hutomo, M., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). Kinerja karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Ekonomi*, *3*(2), 60–69.

Setyawan, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lestary, L. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *3*(2).

Mahmudah, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press.

Mappasomba. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR. *Economics Bosowa*, *3*(7), 110–123.

Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal inovasi penelitian*, *1*(10), 1–208.

Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, *3*(3), 299–312. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.245>

Ngalimun. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, *4*(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>

Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(1), 62. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29308>

Naa, A. (2017). Pengaruh pelatihan dan kinerja di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *2*(2), 167–176.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Putra, E., & Wardhana, A. (2016). Analisis kesejahteraan mustahiq dan non mustahiq perspektif maqashidus syariah. *1*, 1–7.

Ruth, N. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.

Sihombing, T. N., & Arvianto, A. (n.d.). Analisis lingkungan fisik kerja pada departemen finishing (studi kasus pada PT Austenite Foundry). *5*.

Siyoto, S. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*,

kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Teoretis, T. (2018). 4, 175–183.

Wiranawata, H. (2021). Hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Antonio Baturaja. *Jurnal Manajemen*, 8(4), 24–47.
<https://doi.org/10.36546/jm.v8i4.337>

Wulandari, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan STBA. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).