

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Leni Wijaya<sup>1</sup>, Khodijah Edimasjar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Pendidikan Profesi Ners Tahap Akademik STIKES Mitra Adiguna Palembang  
Komplek Kenten Permai Blok J No.9-12 Bukit Sangkal Palembang 30114  
email: leniwijaya1408@gmail.com<sup>1</sup>, khodijahicha31@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun kelompok sesuai dengan peran dan tugas masing-masing dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang akan dilakukan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik diperlukan lingkungan yang baik pula. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan *survei analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang yang berjumlah 51 orang karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi dengan jumlah sampel 51 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang kemudian dianalisis uji statistik dengan uji *Chi-Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang dengan nilai *p-value*  $0.001 < \alpha 0.05$ . Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan fasilitas ruangan seperti menambahkan ventilasi agar karyawan semakin nyaman dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kinerja, Lingkungan Kerja

### ABSTRACT

*Performance is the result of work that can be achieved by an individual or group according to their respective roles and tasks in an organization. The work environment is everything that is around employees while working that can influence employees in completing the tasks and work to be done. To improve good employee performance, a good environment is also needed. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on employee performance at the Palembang Public Health Laboratory Center in 2025. The research design used in this study was quantitative using an analytical survey with a cross-sectional approach. The population in this study were employees at the Palembang Public Health Laboratory Center, totaling 51 employees. Sampling used a purposive sampling technique based on inclusion criteria and exclusion criteria with a sample size of 51 employees, data collection was carried out using a questionnaire which was then analyzed using statistical tests with the Chi-Square test. The results showed that there was an influence of the work environment on employee performance at the Palembang Public Health Laboratory Center with a *p-value* of  $0.001 < \alpha 0.05$ . It is expected to maintain and improve room facilities such as adding ventilation so that employees are more comfortable working because a good working environment can improve employee performance.*

**Keywords:** Performance, Work Environment

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Yanuari, 2019).

Wirawan menjelaskan bahwa sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan mengnyinergikan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi. Disaat pengelolaan sumber daya manusia, apabila individu dalam organisasi dapat berjalan efektif maka organisasi akan tetap berjalan efektif. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia (SDM) tidak lepas dari faktor karyawan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Maswar, 2020).

Menurut Ningsih (2022), sumber daya manusia (SDM) sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia yang dilihat dari kinerja karyawan dalam perusahaan dituntut terus meningkat. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang

apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Perusahaan yang sukses pasti mampu mengukur kinerja karyawan. Hal ini untuk mengetahui apakah target yang diberikan perusahaan sudah tercapai apa belum. Kinerja karyawan tidak selalu baik sesuai ekspektasi atasan atau perusahaan tempat bekerja, karena bisa dipengaruhi oleh beberapa hal. Ada baiknya seorang atasan mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sunarsi, 2020).

Menurut Hustia (2020), kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Glorianismus (2023), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas kerja, kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. (2) Kuantitas, merupakan ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan. (3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. (4) Efektifitas, adalah sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya. (5) Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan.

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat

memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai (Ahmad, 2022).

Menurut Yanuari (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya (Manihuruk dan Tirtayasa, 2020).

Menurut Yusuf (2021), indikator-indikator yang terkandung didalam lingkungan kerja sebagai berikut: (1) Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan. (2) Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruangan kerja karyawan. (3) Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan. (4) Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan. (5) Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja. (6) Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Subardjo (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi F&B Yogya Sunda Heritage 60 Bandung), dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kondisi Lingkungan Kerja Divisi F&B di Yogya Sunda tergolong

cukup, yang diukur melalui dua dimensi, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Indikator dengan nilai rata-rata terendah berisi pernyataan bahwa suhu udara di ruang kerja yang nyaman, suara bising ditempat kerja, hubungan kerja dengan rekan kerja terjalin baik, komunikasi sesama rekan kerja berada pada kategori cukup yang terdapat pada dimensi Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. (2) Kondisi Kinerja Karyawan divisi F&B Yogya Sunda Bandung tergolong tinggi, yang diukur melalui empat dimensi, yaitu Kualitas Pekerjaan, Kuantitas/terukur, Pengetahuan tentang pekerjaan dan Kemampuan Kerjasama. Indikator dengan nilai rata-rata terendah berisi pernyataan pengetahuan prosedur kerja dan kemampuan kerja sama dengan satu tim dan antar tim berada pada kategori cukup yang terdapat pada dimensi pengetahuan tentang pekerjaan dan Kemampuan Kerjasama. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat pada kolom R Square. Besarnya R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,868 sebesar 86,8%. Sedangkan, sisanya sebesar 13,2% merupakan pengaruh variable lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba”, dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dalam kondisi baik, hanya saja masih ada beberapa yang perlu dibenahi seperti halnya ukuran ruang kerja yang sempit sehingga dapat mengganggu kenyamanan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan tidak sesuai dengan standar ruang kerja pada umumnya, serta masih diperlukan penambahan beberapa fasilitas penyejuk ruangan (AC). (2) Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Bulukumba dilihat dari beberapa capaian indikator kinerja seperti halnya pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, serta kerja sama antar pegawai telah terlaksana dengan baik. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dengan persentase sebesar 0,536 atau 53,6%. Kemudian ada 46,4% yang tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja akan tetapi disebabkan oleh faktor-faktor yang lain. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta”, dapat disimpulkan bahwa: (1) Variabel Lingkungan Kerja diperoleh rating score sebesar 3,43 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. (2) Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,84 berada di rentang skala 3,40–4,19 dengan kriteria baik atau setuju. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,517 + 0,565X$ , nilai korelasi sebesar 0,789 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau (12,567  $>$  1,985).

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada tanggal 05 November 2024 didapatkan hasil jumlah karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang pada tahun 2024 yaitu berjumlah 90 karyawan yang terdiri dari PNS 70 orang, PPPK 9 orang dan BLU 11 orang. Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang mempunyai beberapa ruangan yang terdiri dari ruang *medical check up*, loket, ruang tunggu, ruang pengambilan sampel, ruang instalasi kimia kesehatan dan toksikologi, ruang instalasi mikrobiologi, ruang instalasi imunologi dan ruang instalasi patologi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara terhadap 6 karyawan yang bekerja di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang dari segi fisik masih terlihat baru karena pewarnaan yang masih bagus setelah direnovasi. Lingkungan kerja kantor dan tiap ruangan sudah terdekor dengan rapi, namun ada beberapa luas ruang kerja seperti di ruang *medical check up* dan ruang tunggu masih kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan dan masih kurangnya peralatan didalam lingkungan kerja sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut karena beberapa luas ruang kerja yang masih kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan juga dapat berdampak buruk pada karyawan, seperti risiko jatuh, penyakit dan penurunan efisiensi kerja dan masih kurangnya peralatan didalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025”.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan *survei analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan

instrument berupa kuesioner lingkungan kerja dan kuesioner kinerja karyawan.

Teknik analisa data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat yang dianalisis dengan uji *Chi-Square* ( $\chi^2$ ) dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Jika *p value* > nilai  $\alpha$  = 0,05 artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika *p value* < nilai  $\alpha$  = 0,05 artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang.

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja dan Pendidikan Terakhir Karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025**

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	17	33.3
Perempuan	34	66.7
Total	51	100.0
<b>Usia</b>		
20-25 tahun	2	3.9
26-30 tahun	4	7.8
> 30 tahun	45	88.2
Total	51	100.0
<b>Lama Bekerja</b>		
< 20 tahun	34	66.7
21-30 tahun	17	33.3
> 30 tahun	0	0
Total	51	100.0
<b>Pendidikan</b>		
D1-D3	21	41.2
Sarjana (S1)	30	58.8
Pasca Sarjana (S2)	0	0

Total	51	100.0
-------	----	-------

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden dengan jenis kelamin mayoritas responden perempuan sebanyak 34 orang (66.7%), usia mayoritas responden > 30 tahun sebanyak 45 orang (88.2%), lama bekerja mayoritas responden < 20 tahun sebanyak 34 orang (66.7%), pendidikan terakhir mayoritas responden sarjana sebanyak 30 orang (58.8%)

### Analisa Data Univariat

Analisa univariat dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian yaitu variabel bebas (lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan) yang dianalisis dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi.

#### 1. Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan pada 51 responden dimana pada kinerja karyawan dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu baik (jika skor > 60%) dan kurang (jika skor < 60%). Distribusi frekuensi berdasarkan hasil ukur kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Hasil Ukur Kinerja Karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025**

No.	Kinerja Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	49	96.1
2	Kurang	2	3.9
Total		51	100.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi frekuensi hasil ukur kinerja karyawan responden yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 49 orang (96.1%) dan responden yang memiliki kinerja yang kurang sebanyak 2 orang (3.9%).

## 2. Lingkungan Kerja

Penelitian ini dilakukan pada 51 responden dimana pada lingkungan kerja dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu baik (jika skor > 60%) dan kurang (jika skor < 60%). Distribusi frekuensi berdasarkan hasil ukur lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Hasil Ukur Lingkungan Kerja di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025**

No.	Lingkungan Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	49	96.1
2	Kurang	2	3.9

**Tabel 4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025**

Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja				Total	$\alpha$	p-value	
	Baik		Kurang					
	F	%	F	%				
Baik	48	98.0	1	2.0	49	100.0	0.05	0.001
Kurang	1	50.0	1	50.0	2	100.0		
Total	49	96.1	2	3.9	51	100		

Berdasarkan tabel diatas yang dianalisa menggunakan uji *Chi-Square* dapat diketahui lingkungan kerja baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik sebanyak 98.0% dengan jumlah 48 responden. Sedangkan responden yang memiliki lingkungan kerja kurang dapat mempengaruhi kinerja karyawan kurang sebanyak 50.0% dengan jumlah 1 responden.

Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan  $p\text{-value} = 0.001 < \alpha (0.05)$  artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025.

## PEMBAHASAN

### 1. Kinerja Karyawan

Total	51	100.0
-------	----	-------

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi frekuensi hasil ukur lingkungan kerja responden yang memiliki lingkungan kerja yang baik sebanyak 49 orang (96.1%) dan responden yang memiliki lingkungan kerja yang kurang sebanyak 2 orang (3.9%).

### Analisa Data Bivariat

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan pada 51 responden. Analisa bivariat ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat berdasarkan analisis yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan tabel 2 dari hasil penelitian yang dilakukan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025 responden yang memiliki kinerja karyawan dengan kategori baik sebesar 96.1% dengan jumlah responden 49 orang sedangkan responden yang memiliki kinerja karyawan dengan kategori kurang sebesar 3.9% dengan jumlah responden 2 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025 berada dalam kategori baik, hal itu didukung oleh beberapa faktor seperti penerangan baik, tersedianya fasilitas lengkap yang menunjang pekerjaan, tempat yang aman

dan nyaman, dan hubungan sesama rekan kerja baik.

Menurut Muslih dalam Ayunasrah (2022), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang dimaksud seperti tersedianya perlengkapan dan fasilitas yang memadai, pemberian motivasi yang tepat, dan suasana yang menyenangkan akan dapat memberikan kinerja yang efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaannya.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai menurut Mar'at dalam Ahmad (2022) adalah faktor individu dan faktor situasi. Faktor individu dapat dilihat dari berbagai hal yang berbeda-beda, hal tersebut dilihat dari kemampuan, fisik, motivasi dan faktor-faktor individual lain yang berbeda antar para pegawai. Faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang pegawai, misalnya kondisi sarana dan prasarana, ruangan yang tenang, hubungan baik antar pegawai, serta pemimpin yang paham akan kebutuhan pegawainya.

Beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk menjaga kualitas kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan dan manusia memiliki hubungan yang sangat erat. Manusia selalu berusaha beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan (Danisa, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, peneliti berpendapat bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat bekerja dengan efisien, mencapai target yang ditetapkan dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan.

## 2. Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 3 dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan

bahwa lingkungan kerja di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025 dalam kategori baik sebesar 96.1% dengan jumlah responden 49 orang.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan sangat berpengaruh kepada pekerja atau karyawan untuk meningkatkan kinerjanya selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Atrendi, 2020).

Menurut Sunarsi (2020), lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Misalnya, seperti suara yang bising dalam lingkungan kerja dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga

memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Juliani, 2023).

Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang diteliti adalah penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, tata letak, keamanan kerja dan hubungan sesama rekan kerja. Dari 16 pertanyaan yang diajukan kepada responden, lingkungan kerja di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang dalam kategori baik dan pertanyaan lingkungan kerja terendah yaitu suhu udara, dikarenakan kurangnya ventilasi di ruang kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, peneliti berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan yang mendukung, nyaman dan sehat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada 51 responden di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang didapatkan bahwa lingkungan kerja baik menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam bekerja sebanyak 48 responden (98.0%) dibandingkan dengan responden yang memiliki lingkungan kerja kurang menghasilkan kinerja karyawan yang kurang dalam bekerja sebanyak 1 responden (50.0%).

Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan  $p\text{-value} = 0.001 < \alpha 0.05$  yang artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2024. Dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Maisarah, 2021).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Latif dalam Iqbal, 2022).

Hasil penelitian yang sama juga didapatkan oleh Rahayu (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji *Chi-Square* menunjukkan  $p\text{-value} 0.001 < \alpha 0.05$  yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian yang sama yang dilakukan oleh Subardjo (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

Divisi F&B Yogya Sunda Heritage 60 Bandung) menunjukkan bahwa, presentase pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 86,8%, dan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya, dilakukan uji t untuk menguji hipotesis penelitian tentang terdapat tidaknya pengaruh yang signifikan. Diperoleh nilai t hitung 14,044 dan t tabel 2,042 serta nilai signifikansi (sig) variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,000 dan probabilitas 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai sig. 0,000 kurang dari probabilitas 0,05, kedua hasil tersebut mengindikasikan adanya peran yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Ini artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi F&B di Yogya Sunda. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil penelitian yang sama juga didapatkan oleh Ahmad (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, peneliti menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini

disebabkan karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk dapat menyebabkan stress, menurunkan semangat kerja dan menghambat kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada tanggal 23 Desember 2024 sampai dengan tanggal 25 Januari 2025 dengan jumlah responden sebanyak 51 responden mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Distribusi frekuensi karakteristik responden dengan jenis kelamin mayoritas responden perempuan sebanyak 34 orang (66.7%), usia mayoritas responden > 30 tahun sebanyak 45 orang (88.2%), lama bekerja mayoritas responden < 20 tahun sebanyak 34 orang (66.7%), pendidikan terakhir mayoritas responden sarjana sebanyak 30 orang (58.8%)
2. Distribusi frekuensi tertinggi responden berdasarkan kinerja karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025 mayoritas kinerja karyawan baik sebanyak 49 orang (96.1%).
3. Distribusi frekuensi tertinggi responden berdasarkan lingkungan kerja di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025 mayoritas lingkungan kerja baik sebanyak 49 orang (96.1%).
4. Hasil penelitian didapatkan *p-value* sebesar 0.001 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang Tahun 2025.

**SARAN****1. Bagi Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang**

Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan fasilitas ruangan seperti menambahkan ventilasi agar karyawan semakin nyaman dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**2. Bagi STIKES Mitra Adiguna**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan bahan bacaan khususnya mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

**3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dapat melakukan penelitian pada objek penelitian yang lebih luas dan berbeda untuk dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih bermanfaat bagi banyak orang.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada instansi yang telah memberi dukungan baik terhadap pelaksanaan penelitian ini:

1. Kepala Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang
2. Seluruh karyawan Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Palembang
3. Ketua STIKES Mitra Adiguna
4. Ketua Prodi Program Studi Pendidikan Profesi Ners Tahap Akademik STIKES Mitra Adiguna
5. Seluruh staf dan dosen STIKES Mitra Adiguna

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Andriani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-KALAM: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Atrendi, M. K., Darianto, & Hayat, A. A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Bedah Sentral (IBS) Pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan Tahun 2020. *Melati Stiekhad*, 35(2), 26.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Managemen Business Inovation Conference*.
- D'ornay, A., & Natsir, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. *Economics and Digital Business Review ISSN: 2774-2563 (Online)*, 5(2), 917–921.
- Dewi, A. S. (2021). Pengaruh Penggunaan Website Brisik.Id Terhadap

- Peningkatan Aktivitas Jurnalistik Kontributor. *Komunika Jurnal Ilmu Komunikasi*, 17(2), 1–14. <https://doi.org/10.32734/komunika.v17i2.7560>
- Fajri, A. (2023) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riau Putra. Volume 3, 2023 Hal.235-241
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Prima. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(8), 1844–1849.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(01), 69–78.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H.H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business* Volume 4 Nomor 1, e-SSN:2716-1781
- Liawati, S.E., M. . (2024). *Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara.
- Maisarah, S., Sumarni, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bakti Putra Meratus. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Administrasi Publik*, ISSN : 2723-0937. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Maswar, Muhammad, J., & Mahyani, Z. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Idarah*, 1, 16–29.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Rahayu, O. T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Aisyahmadiun
- Ramadana, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 176–184. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.287>
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera

- Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490–5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Soelistya, D. I. D., Desembrianita, D. E., & Tafrihi, W. (2021). Stong Point Kinerja Karyawan. In D. A. Irawan (Ed.), *Nizamia Learning Center*. Nizamia Learning Center.
- Subardjo, E. R. N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi F&B Yogya Sunda Heritage 60 Bandung). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 3(3), 493–500.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada di Jakarta. *The World of Business Administration Journal*, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Surbakti, A. S. B., & Pohan, Y. A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 5(02), 180–191. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v5i02.197>
- Waruwu, M. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. 7(1), 2896–2910.
- Widodo, S., Ladyani, D. F., Asrianto, L. O., & Dalfian. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. CV Science Techno Direct Perum Korpri.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181–191. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v2i2.5272>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas As-Syafi'iyah*, 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Yusuf, M., Yusnita, N., & Taurusyanti, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Palace Hotel Puncak. *Agora*, 77–91. <http://eprints.unpak.ac.id/1130/%0A>