

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN BATURAJA PERSERO Tbk

Anggreany Hustia¹

reanyhustia1012@gmail.com¹

Prodi Bisnis Digital, Universitas Muhammadiyah Palembang¹

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 97 responden dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS, maka diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan atas faktor lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan menggunakan uji F. Namun untuk pengujian partial atau uji t diperoleh hasil bahwa Tidak terdapat pengaruh signifikan atas faktor lingkungan kerja terhadap karyawan. Sedangkan faktor kompetensi terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh signifikan. Kedua faktor ini dari pengujian determinasi menunjukkan besar sumbangsuhnya sebesar 74,7 %. Besarnya sumbangsih ini maka PT Semen Baturaja Persero Tbk dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kedua faktor kinerja yang diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Abstract :This research was conducted to determine the influence of the work environment and competence on employee performance. By using a research sample of 97 respondents and analyzed using the SPSS application, it was found that there was a significant influence on work environment factors and competence on employee performance simultaneously using the F test. However, for the partial test or t test, the results showed that there was no significant influence on employee work environment factors. Meanwhile, the competency factor has a significant influence on employee performance. This second factor from the determination test shows a large contribution of 74.7%. The magnitude of this contribution means that PT Semen Baturaja Persero Tbk can continue to improve employee performance by paying attention to the two performance factors examined in the research.

Keywords: Work Environment, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi saat ini, perusahaan menghadapi berbagai jenis tantangan dan peluang yang mempengaruhi cara beroperasi dan bersaing. Persaingan dalam dunia industri sudah menjadi fenomena yang mengharuskan perusahaan dapat beroperasi secara optimal dan mempunyai kinerja pegawai yang tinggi (Hustia & Rahmawati, 2024). Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi agar tidak ketinggalan dari para kompetitornya. Tindakan inovasi ini tidak lepas dari kemampuan dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaannya. Sumber daya manusia yang merupakan penggerak seluruh kegiatan perusahaan dituntut untuk memaksimalkan hasil kerjanya agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Pencapaian tujuan perusahaan sangatlah didukung oleh kinerja para sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja yang baik dari karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, karena karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efisien dan efektif. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan ini merupakan sebuah pencapaian atas sejauh mana karyawan dapat memenuhi, menggapai atau melampaui berbagai tugas, tanggung jawab yang diberikan padanya dan tujuan yang diharapkan Perusahaan dalam perkerjaan mereka.

Tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dan kontribusi terhadap keberhasilan Perusahaan

menjadi aspek dalam pencapaian kinerja karyawan. Kinerja ini sendiri biasanya dinilai atau dievaluasi secara berkala yang dilakukan oleh manajer Perusahaan atau pimpinan karyawan tersebut.

Pentingnya kinerja karyawan ini di dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja dan kompetensi (Kasmir, 2019). Kompetensi sangat besar perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, melalui kompetensi kerja merupakan karakteristik, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi situasi ditempat kerja (Sutrisno, 2019). Kompetensi karyawan pada sebuah perusahaan dapat berupa kombinasi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan yang memungkinkan karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya dengan efektif dan efisien. Kompetensi karyawan menjadi dasar untuk penilaian kinerja dan juga sebagai tolok ukur dalam pengembangan karier kedepan bagi karyawan dalam organisasi. Kompetensi ini baik teknis maupun non-teknis, memberikan dasar yang diperlukan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik karena kompetensi yang memadai akan menyebabkan karyawan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, yang akan mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerjanya. Perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan apabila dari hasil penilaian kompetensi masih dianggap rendah melalui pelatihan atau pengembangan pada karyawan tersebut.

Faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada dalam perusahaan yang berkaitan dengan kondisi sosial, fisik, dan budaya di tempat kerja yang dapat berdampak pada perasaan kenyamanan, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang dapat mendukung karyawan dalam mencapai tujuannya, sementara lingkungan kerja yang buruk bisa menurunkan semangat dan kinerja yang dihasilkannya. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja maksimal. Karyawan yang menyenangi lingkungan kerja tempat menjakankan kegiatan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, dan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja di pergunakan menjadi efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017).

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Djaya, 2021);(Rijal, 2020); (Sugiono et al., 2021); (Asmini et al., 2022). Sedangkan penelitian yang meneliti mengenai bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, telah dilakukan oleh penelitian (Hustia, 2020); (Warongan et al., 2022);(Karina et al., 2020)

PT Semen Baturaja Persero Tbk merupakan salah satu perusahaan yang menghasilkan produk semen di Indonesia. PT Semen Baturaja Persero Tbk memproduksi berbagai jenis semen untuk kebutuhan konstruksi seperti semen Portland dan semen tahan api. PT Semen Baturaja Persero Tbk sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang berada di Sumatra Selatan sangatlah perlu terus menerus memperhatikan pencapaian kinerja karyawannya agar terus mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.

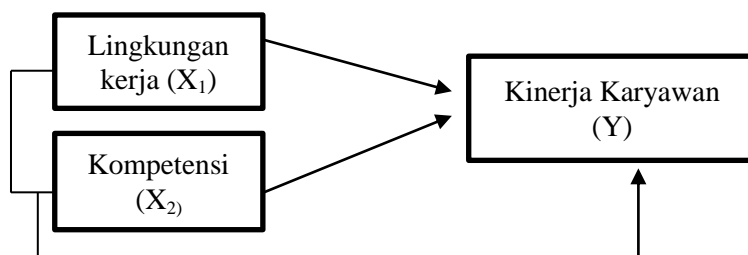
Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja Persero Tbk . Penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang nantinya akan dijadikan masukan bagi PT Semen Baturaja Persero Tbk terkait dengan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja., sehingga judul penelitian ini **“Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja Persero Tbk.”**

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, lingkup objek penelitian yang diterapkan penulis sesuai dengan judul yang diteliti adalah mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT

Semen Baturaja Persero Tbk. Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau asosiasi antaralebih dari dua variabel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Baturaja Tbk yang berjumlah 97 orang yang didapat dengan menggunakan rumus Slovin. teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Data primer yang digunakan peneliti didapatkan dari hasil kuesinoer yang diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner/angket yang dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian sebagai salah satu teknik dari statistic yang akan digunakan dalam hal memahami hubungan yang terjadi antara satu variabel dependen (merupakan variabel yang ingin diprediksi) dengan dua bahkan lebih variabel independen (merupakan variabel yang akang digunakan daam melakukan prediksi) (Hustia & Afandi, 2024). Uji F dan Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Uji determinasi ditujukan untuk melihat seberapa besar sumbangsih variabel independent yang diteliti terhadap variabel dependent penelitian.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja Persero Tbk
2. Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja Persero Tbk
3. Ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja Persero Tbk

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.648	1.082	
	Lingkungan kerja	-.061	.049	-.069
	Kompetensi	.875	.055	.886

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber. Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Berdasarkan Tabel 1 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.648 + 0,875X_1 - 0,061X_2$$

Persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta dalam penelitian ini sebesar 3.648, yang artinya adalah apabila variabel bebas Profitabilitas dan P *Green Banking* bernilai konstan maka dapat diprediksi nilai perusahaan sebesar akan sebesar 3.648.

Nilai factor kompetensi diperoleh sebesar 0,875, nilai ini memberikan makna bahwa setiap adanya kenaikan 1% pada factor kompetensi maka hal ini akan diikuti dengan adanya peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,875 Artinya factor kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, jika faktor kompetensi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Nilai factor lingkungan kerja pada Perusahaan ini diperoleh sebesar -0,061 angka tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada factor lingkungan kerja maka akan diikuti dengan penurunan kinerja Perusahaan sebesar sebesar - 0,061. Artinya apabila factor lingkungan kerja tidak diikuti oleh variabel lain maka kinerja karyawan akan menjadi rendah karena bernilai negatif.

Uji hipotesis

Hipotesis 1: Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

Tabel 2. Uji bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2064.378	2	1032.189	138.422	.000 ^b
	Residual	700.942	94	7.457		
	Total	2765.320	96			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Kompetensi

Sumber. Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Dari tabel uji F maka dapat diperhitungkan bahwa nilai F hitung pada penelitian ini sebesar 138,422, apabila dibandingkan dengan nilai F tabel dengan yang nilainya sebesar 2,72 maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel ($138,422 > 2,72$). Di dukung oleh tingkat signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (signifikansi) ($0,000 < 0,05$). Makna dari pembadingan ini menjawab hipotesis pertama dalam penelitian. H_0 ditolak dan H_a diterima, maknanya adalah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

Berikut adalah tabel uji partial (Uji t) untuk menganalisis hipotesis 2 dan 3:

Tabel 3. Uji partial (UJI t)

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	

1	(Constant)	3.648	1.082		3.371	.001
	Lingkungan_kerja	-.061	.049	-.069	-1.247	.215
	Kompetensi	.875	.055	.886	15.952	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber. Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Hipotesis 2: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

Nilai thitung untuk lingkungan kerja sebesar $-1,247 < 1,666$ dengan tingkat Sig. $t 0,215 >$ dari $0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini bermakna bahwa tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

Hipotesis 3: Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

Nilai thitung untuk kompetensi sebesar $15,952 >$ $t_{tabel} 1,666$ dengan tingkat Sig. $t 0,000 <$ $0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini bermakna bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.741	2.73072

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Kompetensi

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi di atas, dapat dilihat nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar $0,747$ atau $0,747 \times 100\% = 74,7\%$. Persentase ini menunjukkan bahwa factor lingkungan kerja dan kompensasi memberikang sumbangsihnya atau dukungan terhadap kinerja karyawan sebesar $74,7\%$.

Dari hasil pengujian atas data yang didapat dari responden dapat diketahui bahwa PT. Semen Baturaja Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawannya perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja dan kompetensi dalam operasional perusahaannya. Kedua faktor ini akan sangat berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja menurut Kasmir (2017) merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja yang nyaman dan memberikan ketenangan bagi karyawan dalam melaksanakan kegiatannya maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena tanpa gangguan. Variabel lingkungan kerja dengan indikator hubungan dengan rekan kerja, kerja sama antar kelompok dan komunikasi lancar dan kerja sama tim. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja ini tidak bisa berdiri sendiri harus ada faktor lain yang turut diperhatikan seperti kompetensi.

Kompetensi yang menjadi karakteristik dalam mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu

kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaannya tersebut. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk variabel kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan. Pengetahuan merupakan salah satu elemen penting dalam kompetensi. Keterkaitan antara pengetahuan dan kompetensi sangat erat karena dengan adanya pengetahuan dapat menjadi dasar atau fondasi bagi pengembangan kompetensi dalam berbagai aspek pekerjaan atau keahlian. Tanpa adanya pengetahuan yang memadai dalam suatu bidang, seorang karyawan tidak dapat mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas tersebut dengan baik. Adanya pengetahuan juga dapat membantu karyawan untuk membuat keputusan yang tepat agar keputusan yang diambil efektif dan akurat. Pengetahuan yang tidak memadai maka karyawan tidak dapat. Oleh karena itu, hubungan antara pengetahuan dan kompetensi sangat penting dalam memastikan karyawan atau individu memiliki kemampuan untuk sukses dalam pekerjaan mereka. Pemahaman juga menjadi fondasi untuk mengembangkan kompetensi yang kuat. Pemahaman yang baik dapat melakukan tugas secara mekanis dengan benar-benar menguasai cara atau alasan di balik tindakan tersebut. Dengan pemahaman yang mendalam, karyawan tidak hanya dapat melakukan tugas dengan baik tetapi juga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, memecahkan masalah, dan berinovasi. Oleh karena itu, pemahaman yang baik akan memperkaya kompetensi seseorang dalam pekerjaan atau bidang keahlian mereka. Kemampuan karyawan merujuk pada kapasitas atau potensinya untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Kemampuan ini bisa berupa kemampuan alami atau yang sudah dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh (Kasmir, 2019) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, maka didapatkan kesimpulan seperti di bawah ini:

1. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.
2. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.
3. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk.

Daftar Pustaka

- Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1). <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>
- Djaya, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MODERASI KOMPENSASI. *Buletin Studi Ekonomi*. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Hustia, A., & Afandi, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Lahat. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 10983–10996. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8606>
- Hustia, A., & Rahmawati, D. (2024). *Punishment and Reward : Does It Affect Employee Performance ?* 4(2), 270–279.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA. *The World of Business Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>

- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Rijal, A. F. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja : Studi Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1). <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.5470>
- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 7(2), 132–149. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. In *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.