

## Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Alam Jaya Persada

*The Relationship Between the Physical Work Environment and The Performance of Oil Palm Harvesting Employees at PT. Alam Jaya Persada*

Sri Ngapiyatun<sup>1</sup>, Adi Samyono<sup>1</sup>, Erna Rositah<sup>1</sup>, Humairo Aziza<sup>1\*</sup>, Arief Rahman<sup>1</sup>, Wartomo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pengelolaan Perkebunan, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Indonesia

<sup>2</sup>Pengolahan Hasil Hutan, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Indonesia

\*Corresponding Author: elo.pascaunmul@gmail.com

### Abstrak

Produktivitas kerja umumnya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan, dimana kondisi yang baik akan memperlancar operasional suatu organisasi. Tujuan penelitian untuk menilai kondisi lingkungan kerja fisik pekerjaan panen di PT. Alam Jaya Persada pada Afdeling 2 dan 3, mengetahui kinerja karyawan panen, menganalisis hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan panen di Afdeling 2 dan 3. Metode kuantitatif, data yang digunakan berupa data pengamatan langsung di lapangan, data kuesioner dan dilengkapi dengan data atau dokumen perusahaan serta studi pustaka yang didapat dari internet. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik di PT. Alam Jaya Persada dalam kondisi baik, terlihat dari rata-rata skor tanggapan karyawan pada indikator topografi sebesar 3,9, kelembaban dan temperatur sebesar 3,7, kebersihan tempat kerja sebesar 3,8, alat kerja sebesar 4,1, fasilitas kerja sebesar 3,9 artinya kategori seluruhnya adalah baik. Kinerja karyawan panen di PT. Alam Jaya Persada sudah baik, terlihat dari rata-rata skor tanggapan karyawan pada indikator kuantitas, kualitas dan efisiensi sebesar 4,2, disiplin kerja sebesar 4,1 semua hasil rata-rata skor termasuk baik, dan memiliki hubungan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0,05$ . Koefisien korelasi 0,413 artinya hubungan cukup kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan positif yang artinya hubungan kedua variabel bersifat searah di mana semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan semakin baik pula.

**Kata kunci :** lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan, kelapa sawit

### Abstract

Work productivity is generally influenced by environmental conditions, where good conditions will facilitate the operations of an organization. The aim of the research is to assess the physical working environmental conditions of harvest work at PT. Alam Jaya Persada in Afdeling 2 and 3, knowing the performance of harvest employees, analyzing the relationship between the work environment and the performance of harvest employees in Afdeling 2 and 3. Quantitative method, the data used is direct observation data in the field, questionnaire data and is equipped with company data or documents as well as literature studies obtained from the internet. The research results show that the physical work environment at PT. Alam Jaya Persada is in good condition, as seen from the average employee response score on topographic indicators of 3.9, humidity and temperature of 3.7, cleanliness of the workplace of 3.8, work tools of 4.1, work facilities of 3.9 means the whole category is good. Performance of harvest employees at PT. Alam Jaya Persada is good, as can be seen from the average employee response score on the quantity, quality and efficiency indicators of 4.2, work discipline of 4.1, all the average score results are good, and have a significant relationship between the physical work environment and performance with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . A correlation coefficient of 0.413 means that the relationship is quite strong between the work environment and employee performance and is positive, which means that the relationship between the two variables is in the same direction, where the better the physical work environment, the better the employee's performance.

**Keywords:** physical work environment, employee performance, palm oil

### I. PENDAHULUAN

Menurut Dinas Perkebunan Kalimantan Timur, luasan perkebunan Sawit di Provinsi Kalimantan Timur terdapat peningkatan mulai tahun 2019 seluas 1.228.138 hektar dan

tahun 2023 bertambah menjadi 1.332.015 hektar, sehingga terdapat peningkatan seluas 103.877 hektar atau 8,46 persen. Hal ini diimbangi dengan produksi TBS. Peningkatan sebesar 18.343.852 ton di tahun 2019 dan tahun 2023 menjadi 20.710.978

ton TBS, terjadi peningkatan 2.367.126 ton TBS atau meningkat 11,43 persen.

Peningkatan produksi ini salah satunya dipengaruhi oleh kualitas SDM sehingga tujuan organisasi akan tercapai, sehingga diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan efektivitas salah satunya adalah kinerja karyawan. Menurut Cintia (2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, antara lain : kondisi lingkungan, ruangan kerja yang nyaman, warna cat ruangan, suhu ruangan yang tetap, dan pencahayaan (Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yaitu: suara mesin produksi, penerangan dan lainnya. Hal ini akan mempengaruhi produktivitas secara umum, perusahaan dituntut untuk menyiapkan lingkungan yang berkualitas agar karyawan kondisinya nyaman dan ini dapat menaikkan produktivitas. Jika lingkungan kerja memiliki kondisi yang baik sehingga bisa meningkatkan jenis pekerjaan secara optimal serta memiliki rasa tenang, aman serta nyaman. Kecocokan pekerja dengan kondisi lingkungan kerja untuk kesesuaiannya juga terlihat memakan waktu yang agak lama. Jika dalam bekerja memiliki lingkungan kerja kurang begitu mendukung menyebabkan karyawan malas dalam melaksanakan pekerjaan sehingga lebih banyak waktu terbuang karena kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga rancangan terkait sistem pekerjaan yang efisien tidak akan tercapai.

Atas dasar penjelasan tersebut sehingga dilakukan penelitian tersebut. Batasan pada latar belakang yang ada di atas yaitu berfokus pada lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Afdeling 2 dan 3 PT Alam Jaya Persada. Indikator lingkungan kerja fisik adalah topografi, kelembaban dan temperatur, kebersihan tempat kerja, alat kerja dan fasilitas kerja. Tujuan penelitian yaitu: 1) mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik pada pekerjaan panen di Afdeling 2 dan 3; 2) mengetahui kinerja karyawan dilihat dari kualitas dan kuantitas panen; dan 3) mengukur hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan panen di Afdeling 2 dan 3.

## II. METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Dikerjakan pada Afdeling 2 dan 3 PT Alam Jaya Persada Kegiatan ini berlangsung selama 1 bulan, terhitung dari 6 November sampai 16 Desember 2023. Meliputi persiapan, pengumpulan data dan alat serta pelaksanaan penelitian.

### Alat dan Bahan Penelitian

Peralatan digunakan meliputi: kamera, alat tulis, handphone, laptop dilengkapi dengan (Microsoft Word, Excel, dan SPSS versi 23), serta lembaran pertanyaan yang akan diajukan.

### Metode Pengambilan Data

1. Primer
  - a. Observasi  
Merupakan teknik pengamatan langsung dalam mengumpulkan data melalui pencatatan-pencatatan pada keadaan objek sasaran (Fatoni, 2011).
  - b. Kuesioner  
Yaitu cara pengambilan data yang diberikan ke responden berupa pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis (Sugiyono, 2018).
  - c. Dokumentasi  
Mendokumentasikan semua keadaan lahan perkebunan kelapa sawit di PT Alam Jaya Persada.
2. Sekunder  
Cara pengambilan data secara tidak langsung dari pihak terkait meliputi data blok dan topografi lahan pada Afdeling yang diteliti,
3. Populasi dan Pengambilan sampel
  - a. Populasi  
Suatu daerah generalisasi meliputi objek maupun subjek dengan kondisi tertentu (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan panen pada afdeling 2 dan 3.
  - b. Pengambilan sampel  
Bagian terkecil dari populasi yang mewakili populasi (Saleh, 2017). Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh di mana anggota populasi merupakan karyawan panen di Afdeling 2 dan 3 PT Alam Jaya Persada yang berjumlah 60 orang responden, pada Afdeling 2 berjumlah 31 orang dan Afdeling 3 berjumlah 29 orang.

### Prosedur Kerja

Dalam penelitian ini ada tahapan-tahapan prosedur kerja yang dilakukan antara lain:

1. Persiapan  
Mempersiapkan alat, bahan dan tempat untuk mendukung penelitian.
2. Pengambilan Data
  - a. Pengamatan lapangan  
Mengamati secara langsung di lapangan mengenai lingkungan kerja fisik pada karyawan panen dan kinerja karyawan panen.
  - b. Dokumen perusahaan  
Mengumpulkan dan menganalisis dokumen atau arsip perusahaan yang berhubungan dengan topografi lahan dan kinerja karyawan untuk mendukung penelitian pada perusahaan khususnya pada afdeling tempat penelitian.
  - c. Kuesioner

Teknik pengumpulan kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup di mana terdapat pertanyaan dan jawaban yang dibuat oleh peneliti dan responden tidak boleh menjawab selain jawaban yang tersedia (Rahmadi, 2011). Jawaban setiap item instrumen didasarkan skala likert, yaitu skor 1 (minimum), dan maksimum skor 5. Berikut skor skala likert :

**Tabel 1.** Skor Skala Likert

| Jawaban                   | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

- d. Dokumentasi  
Mengambil gambar meliputi kondisi lahan dan seluruh kegiatan pada saat melakukan penelitian.

3. Pengolahan Data  
Data hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan maupun dari dokumen perusahaan, kemudian dilakukan pengolahan data atau melakukan tabulasi data dalam bentuk tabel dan setelah itu dilakukan analisis data.

### Analisa Data

Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan metode berikut:

1. Analisis deskriptif

Merupakan suatu analisis untuk melukiskan atau menganalisis hasil penelitian tetapi digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas, data disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram, yang digunakan dalam melihat frekuensi, *mean*, *median*, *modus* ukuran penyebaran guna melihat data atau standar deviasi (Sugiyono, 2018).

Analisis dilakukan guna mengetahui dimensi paling banyak pada masing-masing variabel untuk melihat nilai rerata (mean) terbaik dari setiap dimensi per variabel. Analisis deskriptif pengukurannya menggunakan rentang skala. yaitu:

$$RS = \frac{(m - 1)}{M}$$

$$RS = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Keterangan :

RS : Rentang Skala

m : Jumlah alternatif jawaban

Kategori rentang skala dapat dilihat dari Tabel 2.

**Tabel 2.** Kategori Rentang Skala

| Rentang Skala | Kategori          |
|---------------|-------------------|
| 1,0 – 1,8     | Sangat tidak baik |
| 1,9 – 2,6     | Tidak baik        |
| 2,7 – 3,4     | Kurang baik       |
| 3,5 – 4,2     | Baik              |
| 4,3 – 5,0     | Sangat baik       |

Sumber : Sugiyono, 2018

1. Uji Validitas

Mengukur valid atau tidaknya dari lembar kuesioner. Diikatakan valid apabila kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Hasil nilai validitas setiap pertanyaan yaitu nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel, jika  $df=n-2$  untuk signifikan 5%  $n$ =jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan  $< \alpha = 0,05$  maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan  $> \alpha = 0,05$  maka dapat dikatakan tidak valid.

2. Uji Realibitas

Jika hasilnya tidak reliabel maka data tidak bisa dilakukan proses lebih lanjut karena hasil kesimpulan yang bias. Dikatakan reliabel jika hasil pengukuran

menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai *Cronbach's alpha*  $\alpha > 0,60$  maka reliabel. Sedangkan nilai *Cronbach's alpha*  $\alpha < 0,60$  maka tidak reliabel (Sugiyono, 2018).

### 3. Uji Korelasi *Rank Spearman*

Uji yang digunakan untuk melihat kekuatan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2018). Interpretasi koefisien korelasi berdasarkan uji *Rank Spearman* dapat dilihat pada tabel 3.

Uji korelasi rank spearman didasarkan skor signifikansi *Sig. (2-tailed)*. Jika nilai *Sig. (2-tailed)*  $< 0,05$  maka terdapat korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan panen, dan jika nilai *Sig. (2-tailed)*  $> 0,05$  maka tidak terdapat korelasi.

**Tabel 3.** Interpretasi Koefesien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat Rendah    |
| 0,20 – 0,399       | Rendah           |
| 0,40 – 0,599       | Cukup Kuat       |
| 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 0,80 – 1,000       | Sangat Kuat      |

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanaman sawit dalam penelitian adalah penanaman tahun 2009 dengan kondisi lahan datar, pada tahun tanam tersebut tanaman sawit memiliki tinggi batang sekitar 8 sampai 10 meter dengan menggunakan alat panen yang digunakan adalah egrek. Berikut data blok pada Afdeling 2 dan Afdeling 3 pada Blok dengan tahun tanam 2009.

**Tabel 4.** Data blok PT Alam Jaya Persada di Afdeling 2 dan 3 dengan Tahun Tanam 2009.

| Afdeling      | No Blok | Topografi | Tahun Tanam | Luas Lahan (ha) |
|---------------|---------|-----------|-------------|-----------------|
| Afd 2         | B10     | Datar     | 2009        | 18              |
|               | B12     | Datar     |             | 23              |
|               | B13     | Datar     |             | 19              |
|               | B15     | Datar     |             | 15              |
| <b>Total:</b> |         |           |             | <b>75</b>       |
| Afd 3         | C05     | Datar     | 2009        | 18              |
|               | C06     | Datar     |             | 18              |
|               | C07     | Datar     |             | 22              |
|               | C08     | Datar     |             | 14              |
| <b>Total:</b> |         |           |             | <b>72</b>       |

Sumber : PT Alam Jaya Persada, 2023.

Data dari tabel 4 dapat dilihat jika Afdeling 2 memiliki total luas lahan sebesar 75 ha dan Afdeling 3 memiliki luas lahan sebesar 72 ha.

### 1. Kondisi Lingkungan Kerja

Melakukan analisis deskriptif pada setiap indikator lingkungan kerja fisik dengan mencari nilai rata-rata jawaban karyawan, kemudian kesimpulan didasarkan pada nilai berdasarkan ketentuan skala. Ada 5 indikator pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu topografi, kelembaban dan temperatur, kebersihan tempat kerja, alat kerja dan fasilitas kerja. Berikut kondisi lingkungan kerja fisik berdasarkan tanggapan karyawan.

Data dari keseluruhan lingkungan kerja fisik pada PT. Alam Jaya Persada dipersepsikan karyawan sudah baik terlihat dengan besarnya hasil rata-rata skor pada indikator topografi sebesar 3,9, kelembaban dan temperatur sebesar 3,7, kebersihan

tempat kerja sebesar 3,8, alat kerja sebesar 4,1, dan fasilitas kerja sebesar 3,9, di mana hasil dari setiap indikator termasuk kategori baik.

**Tabel 5.** Rekapitulasi Skor Tanggapan Karyawan pada Lingkungan Kerja Fisik

| No. | Indikator                 | Rata-rata Skor | Keterangan |
|-----|---------------------------|----------------|------------|
| 1   | Topografi                 | 3,9            | Baik       |
| 2   | Kelembaban dan temperatur | 3,7            | Baik       |
| 3   | Kebersihan Tempat Kerja   | 3,8            | Baik       |
| 4   | Alat Kerja                | 4,1            | Baik       |
| 5   | Fasilitas Kerja           | 3,9            | Baik       |

Sumber : Olahan Penulis, 2024

### 2. Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan panen di PT Alam Jaya Persada penulis

melakukan analisis deskriptif untuk setiap indikator dengan mencari rata-rata jawaban karyawan, kemudian kesimpulan diperoleh dari nilai kategori ketentuan rentang skala. Pada variabel kinerja yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi dan disiplin kerja. Berikut kinerja karyawan panen kelapa sawit yang dapat dilihat di bawah ini

**Tabel 6.** Rekapitulasi Skor Tanggapan Karyawan pada Kinerja Karyawan

| No. | Indikator      | Rata-rata Skor | Keterangan |
|-----|----------------|----------------|------------|
| 1   | Kuantitas      | 4,2            | Baik       |
| 2   | Kualitas       | 4,2            | Baik       |
| 3   | Efisiensi      | 4,2            | Baik       |
| 4   | Disiplin Kerja | 4,1            | Baik       |

Sumber : Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh data dari keseluruhan kinerja karyawan pada PT. Alam Jaya Persada dipersepsikan karyawan sudah baik terlihat dari besarnya skor rata-rata untuk indikator kuantitas yaitu 4,2, kualitas sebesar 4,2, efisiensi sebesar 4,2, dan disiplin kerja sebesar 4,1, di mana hasil dari setiap indikator termasuk kategori baik.

**Tabel 7.** Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman*

| Variabel               | Correlation Coefficient | Sig. (2-tailed) |
|------------------------|-------------------------|-----------------|
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,413                   | 0,001           |
| Kinerja karyawan       | 0,413                   | 0,001           |

Sumber : Olah data SPSS23, 2024

Nilai pada Tabel 7 terlihat nilai *sig. (2-tailed)* yaitu  $0,001 < 0,05$ , hal ini terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Diketahui juga koefisien korelasi 0,413 menandakan hubungan cukup kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan korelasi positif sehingga hubungan keduanya searah.

1. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Topografi

Nilai hasil Tabel 5 diketahui jika topografi Afdeling 2 dan 3 yang memiliki kondisi lahan datar sudah baik, hal tersebut dibuktikan dari nilai skor rata-rata tanggapan karyawan yaitu 3,9 (baik). Artinya dengan kondisi lahan yang datar dapat memudahkan karyawan dalam bekerja, karena kondisi lahan yang datar dapat membuat karyawan

tidak cepat merasakan kelelahan dalam bekerja dan mempercepat waktu yang diperlukan dalam proses pemanenan serta rendahnya risiko kecelakaan kerja pada lahan yang datar menyebabkan karyawan mencapai target ketentuan perusahaan. Menurut Wijaya, dkk (2018) hasil produksi dan kapasitas pemanen dipengaruhi oleh topografi lahan perkebunan sawit. Daerah dengan topografi datar dapat mempermudah proses panen dan pengangkutan buah dibandingkan lahan berbukit atau miring.

- b. Kelembaban dan Temperatur

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa kelembaban dan temperatur di PT Alam Jaya Persada sudah baik, dibuktikan dari skor tanggapan karyawan panen yaitu 3,7 termasuk kategori baik, observasi yang penulis lakukan diketahui bahwa rata-rata suhu pada bulan November di PT Alam Jaya Persada adalah  $28^{\circ}\text{C}$ , rata-rata suhu tertinggi  $31^{\circ}\text{C}$ , rata-rata suhu terendah  $24^{\circ}\text{C}$  dan rata-rata kelembaban adalah 84%. Artinya dengan kelembaban dan temperatur tersebut telah sesuai bagi karyawan panen di PT Alam Jaya persada sehingga memberikan manfaat bagi kesehatan karyawan dan

- c. Kebersihan Tempat Kerja

Kebersihan tempat kerja pada pekerjaan panen di PT Alam Jaya Persada sudah baik, hal tersebut dibuktikan dari hasil skor tanggapan karyawan panen yaitu 3,8 termasuk kategori baik. Kebersihan tempat kerja yang dimaksud adalah kondisi tempat kerja panen kelapa sawit seperti pasar pikul dan piringan yang bersih dari gulma dan anakan kayu. Dengan hasil tersebut PT Alam Jaya Persada sudah memberikan kondisi yang nyaman dengan lingkungan bersih dalam bekerja sehingga berdampak baik pada kinerja. Menurut Sedarmayanti (2011) semangat kerja seseorang secara tidak langsung dipengaruhi oleh kebersihan lingkungan, jika lingkungan tempat bekerja bersih akan membuat karyawan merasa senang saat melaksanakan pekerjaan. Lingkungan tempat bekerja yang bersih akan membuat pekerja merasa senang saat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- d. Alat bekerja

Alat kerja pada pekerjaan panen di PT Alam Jaya Persada sudah baik, hal tersebut dibuktikan dari hasil skor rata-rata tanggapan karyawan panen sebesar 4,1 yang termasuk

kategori baik sehingga dapat dikatakan bahwa PT Alam Jaya Persada sudah memberikan alat kerja yang baik dan sesuai kepada karyawan sehingga dapat memudahkan karyawan dalam bekerja, meningkatkan kinerja dan meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Alat kerja atau sarana kerja disebut dengan sarana kerja merupakan alat yang digunakan pada proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai (Yuliana, 2017).

e. Fasilitas Kerja

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa alat kerja pada pekerjaan panen di PT Alam Jaya Persada sudah baik, hal tersebut dibuktikan dari hasil skor rata-rata tanggapan karyawan panen sebesar 3,9 yang termasuk kategori baik sehingga dapat dikatakan bahwa PT Alam Jaya Persada telah memberikan fasilitas kerja yang baik kepada karyawan. Fasilitas ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Fasilitas kerja karyawan panen kelapa sawit meliputi fasilitas sarana dan prasarana seperti (tempat tinggal, alat kerja, alat pelindung diri, akses jalan) dan fasilitas pelayanan seperti biaya pengobatan dan apresiasi bagi karyawan panen terbaik. Jufrizen (2021) mengungkapkan jika fasilitas kerja adalah penyemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan akan bekerja lebih produktif dan sebagai motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan.

2. Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT Alam Jaya Persada

a. Kuantitas

Kuantitas karyawan panen di PT Alam Jaya Persada sudah baik. Hasil yang baik pada kuantitas karyawan panen karena perusahaan telah melakukan pengawasan yang ketat dan memberikan bonus/premi bagi karyawan yang memanen buah melebihi basis panen dan memberikan potongan gaji kepada karyawan yang tidak mencapai basis panen, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Sampurno, dkk (2020) bonus menjadi pengaruh besar untuk menaikkan semangat kerja serta memiliki dampak sangat besar untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Bonus yang

diberikan akan mempengaruhi pencapaian target kerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dan ini adalah insentif dari salah satu pekerja agar lebih efektif.

b. Kualitas

Kualitas panen karyawan di PT Alam Jaya Persada sudah baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan panen di PT Alam Jaya Persada telah mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan panen dapat bekerja sesuai aturan perusahaan dengan tidak memanen buah mentah, tidak meninggalkan buah, mengutip semua brondolan, memotong tangkai buah, melakukan penyusunan buah di tempat pengumpulan hasil dan menempatkan pelepah yang dipotong dengan benar sehingga kinerja karyawan meningkat dan memberikan dampak baik kepada perkebunan. Menurut Mangkunegara (2011), bahwa ukuran atau standar fisik diukur berdasarkan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan tugas-tugasnya yang telah dikerjakan, ini disebut dengan kualitas kerja.

c. Efisiensi

Efisiensi karyawan panen di PT Alam Jaya Persada sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa usaha telah dilakukan perkebunan untuk menaikkan produktivitas tenaga kerja telah membuahkan hasil. Upaya yang dilakukan perusahaan yaitu memberikan pelatihan terhadap pemanenan kelapa sawit dan memfasilitasi sarana dan prasarana penunjang karyawan sehingga meningkatkan kinerja. Suliandy (2015) mengungkapkan bahwa setiap orang akan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perencanaan sebelumnya dan tidak akan melakukan pemborosan dari segi tenaga, biaya, dan waktu disebut efisiensi kerja.

Disiplin kerja karyawan pemanen sudah baik. Pemanen di PT Alam Jaya Persada sudah menaati peraturan yang berlaku dengan hadir tepat waktu saat bekerja, menjaga tingkah laku, melakukan pekerjaan dengan benar dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produksi dan kinerja yang akan berdampak baik kepada perkebunan. Sikap disiplin dalam bekerja sangat bermanfaat dalam mendidik para karyawan agar patuh dan mentaati aturan dan prosedur

serta kebijakan untuk menghasilkan kinerja baik (Sinambela, 2016)

### 3. Hubungan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Pada Tabel 7 terlihat jika nilai *sig. (2-tailed)* yaitu 0,001, secara statistik  $< 0,05$  artinya ada hubungan signifikan yaitu lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Nilai korelasi positif (0,413) artinya terdapat hubungan antara kedua variabel searah yang artinya semakin baik lingkungan kerja fisik di PT Alam Jaya Persada, maka semakin baik juga kinerja karyawan panen. Koefisien korelasi yang diperoleh 0,413 artinya ada hubungan cukup kuat dari lingkungan kerja dan kinerja karyawan sehingga lingkungan kerja fisik berpengaruh 41,3% dengan kinerja karyawan panen dan 58,7% ada variabel lain. Hubungan ini menyatakan jika lingkungan kerja fisik seperti topografi, kelembaban, temperatur, kebersihan, alat kerja, dan fasilitas kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan panen. Menurut Maulani, dkk (2020) pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja karyawan pada kinerja karyawan panen. Menurut Syahrul, dkk (2019) yang menyatakan jika lingkungan kerja juga memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan.

Jika kondisi lingkungan kerja fisik baik maka berdampak positif dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan lingkungan kerja yang baik pada pekerjaan panen di PT Alam Jaya Persada yang terbilang baik. Bukti nyata dari dampak positif ini dapat dilihat dari kinerja karyawan panen yang menunjukkan hasil yang baik. Hal ini tentunya berdampak baik pada peningkatan hasil panen dan keuntungan perusahaan. Menurut Pramana dan Sudharma (2013) kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja baik maka akan menunjang aktivitas karyawan dalam meningkatkan kinerja.

## IV. KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja fisik di PT Alam Jaya Persada dalam kondisi baik, terlihat dari besarnya nilai rata-rata skor tanggapan pada indikator topografi yaitu 3,9 artinya baik, pada indikator kelembaban dan temperatur adalah 3,7 tergolong baik,

sedangkan indikator kebersihan tempat kerja adalah 3,8 tergolong baik, pada indikator alat kerja yaitu 4,1 adalah baik. Termasuk kategori baik, pada indikator fasilitas kerja yaitu 3,9 yang termasuk kategori baik.

2. Kinerja karyawan panen di PT Alam Jaya Persada sudah baik, terlihat rata-rata skor tanggapan karyawan pada indikator kuantitas, kualitas dan efisiensi sebesar 4,2 yaitu kategori baik, pada indikator disiplin yaitu 4,1 masuk kategori baik.
3. Terjadi hubungan yang signifikan yaitu lingkungan kerja dengan kinerja, dengan nilai korelasi 0,413 yaitu memiliki hubungan cukup kuat yaitu lingkungan kerja dengan kinerja bersifat positif artinya bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah, semakin baik lingkungan kerja di PT Alam Jaya Persada, semakin tinggi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cintia, E. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung 1. *e-Proceeding of Management* : Vol.3, No.1, 709.
- Fatoni, A. 2011. Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jufrizen, J. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35- 54.
- Mangkunegara, P. A. 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Maulani DC, Sri Ngapiyatun dan Silvi Dwi Mentari. 2020. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Panenkelapa Sawitdi Pt Gunta Samba Estate Pengadan. *Jurnal Agriment* 5(2) 112-117
- Pramana, A. G. K., dan Sudharma, I. N. 2013. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (*Doctoral dissertation, Udayana University*).

- Rahmadi. 2011. Pengantar Metodologi Penelitian. Banjarmasin: Antasari Press.
- Sampurno, B., Sumadi, S., dan Herlambang, T. 2020. Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* , 10 (2), 194-205.
- Saleh, S. 2017. Analisis Data Kualitatif. Bandung: Pustaka Ramadhan.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungankerjanya. Bandung.
- Sinambela, L.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliandy, D. 2015. Peranan Komunikasi Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Medan.
- Syahrul, B, Jamaluddin, M. Atta Bary, Sri Ngapiyatun, Rusli Anwar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di PT. Dewata Sawit Nusantara. *Jurnal Agriment* 4(1):47-53,
- Wijaya, A., Santosa, T. N. B., dan Yuniasih, B. 2018. Pengaruh Topografi Lahan dan Umur Pemanen Terhadap Kapasitas Kerja Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Agromast*, 3(1).
- Yuliana, S. 2017. Analisis Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Pangkal Pinang. Skripsi Universitas Bangka Belitung. Bangka Belitung.