

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SATRIA KABUPATEN TAKALAR



*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lasharan Jaya*

Oleh

**HUSDAYANTI
NIM : 202102162**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN LASHARAN JAYA
2025**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD.SATRIA KABUPATEN TAKALAR

Oleh :

HUSDAYANTI

No. Induk Mahasiswa : : 202102162

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji
Pada tanggal, 9 Agustus 2025 dan
telah diperbaiki

Makassar, 9 Agustus 2025

Pembimbing I,



SITI FADJRIAH, S.E., M.Pd.
NIDN.0921057506

Pembimbing II,



YASNI, S.E.M.Si.
NIDN. 0904056802

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SATRIA KABUPATEN TAKALAR

Oleh :

HUSDAYANTI

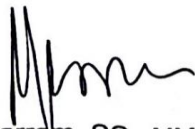
No. Induk Mahasiswa : : 202102162

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji
Pada tanggal, 9 Agustus 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

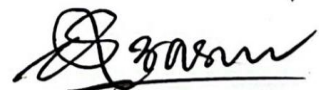
Susunan Tim Penguji



Dr. Hernita, SE, MM
NIDN. 0903087402



Muharram, SS., MM.
NIDN. 0905056906



Muhammad Basri, ST, MM
NIDN. 0913088301

Makassar, 9 Agustus 2025

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar



Ketua



Dr. Hernita, SE, MM
NIDN: 0903087402

ABSTRAK

HUSDAYANTI , 202102162, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja aryawan UD. Satria Kabupaten Takalar. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya yang dibimbing oleh Siti Fadjriah, S.E,M.Pd. dan Yasni, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Pada UD. Satria Kabupaten Takalar, populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh Karyawan UD. Satria Kabupaten Takalar yang berjumlah 36 orang. Dalam penentuan sampel peneliti menggunakan sampel jenuh yang artinya yang mana setiap responden menjadi sampel. Teknik ini menggunakan analisis kuantitatif, Teknik analisis yang digunakan anatara lain regresi linear sederhana, Koefesien Determinasi (R^2), Uji hipotesis (t).

Berdasar pada nilai ujihipotesis, ditemukan bahwa mendapatkan pengaruh signiifikan antaralingkungan kerjaterhadap kinerjakaryawan. Hasiil perhitungan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,386 dan nilai thitung sebesar 12,330, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UD. Satria di Kabupaten Takalar.. Nilai T_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja ebesar 11.700 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 3.291 maka $t_{hitung} 12.330 > t_{tabel} 3.291$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

HUSDAYANTI, 202102162, *The Influence of the Work Environment on Employee Performance at UD. Satria Takalar Regency. Management Study Program, Lasharan Jaya College of Management, supervised by Siti Fadrijah, S.E., M.Pd. and Yasni, S.E., M.Si.*

This study aims to determine the influence of the work environment on employee performance at UD. Satria Takalar Regency. The population and sample in this study were all 36 employees of UD Satria , Takalar Regency. In determining the sample, the researcher used saturated sampling, meaning that each respondent was included in the sample. This technique employed quantitative analysis. The analytical techniques used included simple linear regression, the coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing (t).

The results of the hypothesis testing demonstrated an influence between the work environment and employee performance. Judging from the results of the calculations that have been carried out, the coefficient value is 0.386 and T count is 12,330 with a significant level of 0.000 less than 0.05. Based on these results, it can be concluded that the work environment has a positive effect on employee performance at UD. Satria Takalar Regency. The T count value for the work environment variable is 11,700 and the value in the 5% distribution is 3,291, so $t \text{ count } 12,330 > t \text{ table } 3,291$ and also the significant value is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). This means that there is a significant effect between the work environment and employee performance.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Husdayanti

Nomor Induk Mahasiswa : 202102162

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Satria Kabupaten Takalar", yang saya ajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) pada Jurusan Manajemen, merupakan hasil karya orisinal saya. Setiap kutipan atau referensi yang berasal dari karya pihak lain telah dicantumkan secara jelas dan sesuai dengan kaidah serta etika penulisan ilmiah yang berlaku.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa seluruh atau sebagian isi skripsi ini bukan merupakan hasil karya saya sendiri, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku

Makassar, 9 Agustus 2025



Yang membuat pernyataan,

HUSDAYANTI

NIM : 202102162

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan hanya pada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi dengan judul Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD.Satria Kabupaten Takalar.

Skripsi ini merupakan karya penulis dan disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya. Dalam penyusunan hingga terselesainya skripsi ini, penulis menyadari telah banyak pihak yang membantu, membimbing dan mendorong serta memberi semangat pada penulis. Penulis sadar tanpa bantuan dari berbagai pihak, penulis akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya. Untuk itulah pada kesempatan kali ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Hj.Andi Nurlela, Ketua Yayasan Pendidikan Lasharan Jaya Makassar
2. Ibu Dr.Hernita,SE,MM, Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
3. Bapak Guntur Suryo Putro,S.E,M.M, Ketua Bidang I Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
4. Bapak Amsal Sahban,SE,MM,P.hD, Ketua II Bidang Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
5. Ibu Arfiany,SE,MM, Ketua III Bidang Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya
6. Siti Fadjriah,S.E,M.Pd. dan Yasni, S.E., M.Si. , selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.

7. Kepada bapak/ibu staf pengajar yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu beserta para staf administrasi.
8. Kepada kedua orang tua tercinta dan seluruh keluarga yang telah membantu dan mendorong penyelesaian skripsi ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan
9. Pimpinan UD. Satria Kabupaten Takalar, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian pada instansi tersebut.
10. Semua pihak yang telah membantu terwujudnya karya ini yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu.

Penulis sadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, walaupun demikian mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Makassar, 9 Agustus 2025

Penulis

HUSDAYANTI
NIM : 202102162

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Pembimbing	ii
Halaman Abstrak	iii
Halaman <i>Abstract</i>	iv
Halaman Surat Pernyataan	v
Halaman Kata Pengantar	vi
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Gambar	xi
Halaman Daftar Tabel	xii
 BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Batasan Masalah	5
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Lingkungan Kerja	6
2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	6
2.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	7
2.1.3. Manfaat Lingkungan Kerja	10
2.1.4. Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja	10
2.1.5. Indikator Lingkungan Kerja	12
2.2. Kinerja Karyawan	13
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.2.2. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan	15
2.3. Hubungan Antar Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan ..	15
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Pikir	18

2.6. Hipotesis Penelitian	18
BAB III. METODE PENELITIAN	20
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	20
3.1.1. Lokasi Penelitian	20
3.1.2. Waktu Penelitian	20
3.2. Populasi dan Sampel	20
3.2.1. Populasi	20
3.2.2. Sampel	20
3.2. Jenis Penelitian dan Sumber Data	21
3.2.1. Jenis Penelitian	21
3.2.2. Sumber Data	21
3.3. Teknik Pengumpulan Data	21
3.4. Teknik Analisis Data	23
3.5. Definisi Operasional	25
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	27
4.1.1. Sejarah Singkat UD. Satria Kabupaten Takalar	27
4.1.2. Struktur Organisasi	31
4.1.3. Visi dan Misi	33
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	34
4.2.1. Hasil Kuisioner Lingkungan Kerja (X)	45
4.2.2. Hasil Kuisioner Kinerja Pegawai (Y)	49
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian	53
4.4. Pembahasan	48
BAB V. SARAN DAN KESIMPULAN	50
5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir	27
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	40

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1. Skala Likert	23
Tabel 3.2. Defenisi Operasional	25
Tabel 4.1. Karakteristiik Respondens Berdasar Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2. Karakteristiik Berdasar Tiingkat Pendidikan	35
Tabel 4.3. Karakteristiik respondens berdasarkan Usia	36
Tabel. 4.4. Karakteristiik Respondens Berdasark MasaKerja	36
Tabel 4.5. Frekuensi jawaban responden mengenai Pencapaian Pada UD. Satria Kabupaten Takalar	37
Tabel 4.6. Frekuensi jawaban responden mengenai Suhu Udara Pada UD. Satria Kabupaten Takalar	38
Tabel 4.7. Frekuensi jawaban responden mengenai Kebisingan Pada UD. Satria Kabupaten Takalar	38
Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Penataan Ruangan Pada UD. Satria Kabupaten Takalar	39
Tabel 4.9. Frekwensi Jawaban Responden Tentang Hubungan Antar Karyawan Pada UD. Satria Kabupaten Takalar	40
Tabel 4.10. Frekwensi Jawaban Responden Tentang Efektivitas Pada UD. Satria Kabupaten Takalar	41
Tabel 4.14. Hasil Regresi Linear Sederhana	45
Tabel 4.15. Hasil Uji T	46
Tabel 4.16. Hasil Uji Reliabilitas	46
Table 4.17. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	47
Table 4.18. HasilUji Valiiditas KinerjaKaryawan	47
Table 4.16. ModelSummary	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting yang berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan semua kegiatan dan operasional di dalam satu organisasi. MSDM ialah komponen secara khusus bertugas mengelola dan memanfaatkan SDM secara optimal dalam organisasi. Ilmu ini mengatur hubungan kerja dan pembagian tugas antar karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan optimal dan tepat guna mendukung pencapaian target organisasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Dalam sebuah perusahaan, diperlukan manajemen yang efektif untuk meraih sasaran perusahaan. Untuk menciptakan manajemen yang baik, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Peran karyawan sangat krusial dalam suatu perusahaan, oleh karena itu perlu adanya kekompakan dalam suasana kerja. Suasana kerja yang nyaman dapat mendukung pegawai untuk bekerja dengan penuh konsentrasi dan nyaman sehingga bisa menghasilkan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, keadaan tempat kerja yang tidak menyenangkan bisa membuat pekerja mengalami tekanan dan kehilangan minat, sehingga mereka tidak dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Dalam konteks ini, lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada produktivitas mereka.

Lingkungan kerja adalah elemen penting saat seorang karyawan menjalankan tugasnya. Dengan menciptakan suasana kerja yang baik atau memperhatikan kondisi kerja yang dapat memotivasi, hal ini akan berpengaruh pada semangat dan antusiasme karyawan dalam beraktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Ketika pegawai berada dalam suasana kerja yang sehat, ide-ide mereka, produktivitas, dan performa dapat mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila karyawan beroperasi di tempat kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung kinerja serta hasil kerja mereka, maka performa karyawan yang awalnya baik dapat mengalami penurunan. Kondisi lingkungan kerja di suatu perusahaan harus diperhatikan, sebab hal ini berpengaruh langsung terhadap karyawan; lingkungan yang mendukung dapat memberikan efek terbaik.

Peranan pegawai sangat krusial dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu diperlukan perhatian terhadap kondisi tempat kerja. Tempat kerja yang sehat dapat mendukung pegawai agar dapat bekerja dengan konsentrasi dan ketenangan, sehingga menghasilkan kepuasan dalam pekerjaan. Di sisi lain, jika kondisi tempat kerja tidak baik, hal ini dapat membuat pegawai mengalami stres dan mudah merasa jenuh, sehingga kinerja mereka menjadi tidak optimal. Dalam konteks ini, yang dimaksud dengan kondisi kerja adalah semua yang ada di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada performa mereka.

Kinerja pegawai adalah tindakan konkret yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai yang berkualitas merupakan salah satu elemen yang meningkatkan produktivitas. Kinerja

seseorang pegawai dalam perusahaan atau organisasi bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berlainan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

UD. Satria merupakan sebuah perusahaan yang fokus pada perdagangan beras dan berlokasi di Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan. Usaha ini didirikan pada tahun 1980-an dengan tujuan untuk memfasilitasi distribusi beras dari petani kepada konsumen serta menghubungkan perdagangan antara produsen dengan pasar yang lebih luas. Secara keseluruhan, usaha seperti UD. Satria memainkan peranan penting dalam ekonomi lokal, mendukung sektor pertanian, dan memenuhi kebutuhan pokok masyarakat di Takalar dan sekitarnya. Selain menjual beras, UD.Satria juga aktif dalam perdagangan hasil pertanian lainnya.

Dengan biaya awal yang sedikit dan hasrat yang tinggi untuk mendukung petani, beliau memulai bisnis kecil di sektor penggilingan padi. Di awal perjalanan, usahanya hanya memanfaatkan peralatan dasar untuk menggiling padi dari hasil panen para petani lokal. Beras yang sudah digiling lalu dipasarkan di pasar tradisional dengan harga yang lebih menguntungkan, sehingga memberikan hasil yang lebih adil bagi para petani.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, ditemukan bahwa fasilitas kantor tidak mencukupi, seperti kursi dan meja untuk karyawan, Selain itu, penempatan meja kerja yang tidak teratur dan terlalu dekat dengan rekan kerja lainnya menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas mereka. Letak yang kurang optimal itu menyebabkan para pegawai lebih

sering berbincang-bincang dan banyak di antara mereka yang malah menghabiskan waktu dengan bermain ponsel untuk mengatasi kebosanan, meskipun tugas mereka masih terbengkalai. Selain itu, terdapat beberapa ruang, kerja yang tampak kotor karena tidak ada tenaga pembersih, hanya mengandalkan setiap karyawan untuk menjaga kebersihan.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Satria Kabupaten Takalar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Satria Kabupaten Takalar. .

1.4. Manfaat Penelitian

Ada beberapa kegunaan penelitian untuk pencapaian ialah antara lain :

a. Secara Teoritis

Hasil dari studi ini diharapkan dapat memberikan lingkungan ilustrasi mengenai dampak kerja terhadap performa karyawan UD. Satria di Kabupaten Takalar mendapatkan respons dari berbagai pihak

b. Bagi praktisi

Dengan hasil penelitian tersebut diharapkan bisa memberikan masukan agar dapat diterapkan serta dapat diaplikasikan hasil penelitian agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik. .

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian tidak meluas, maka batasan masalah perlu diuraikan. Penelitian ini hanya membahas variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan mengambil lokasi penelitian pada UD. Satria Kabupaten Takalar.