

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Peternakan Ayam “Subur PS” Pekanbaru

Oleh

Nova Syafrina¹
Arhipen Yapentra²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : novasyafrina@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

ABSTRACT This research was conducted to determine the influence of work environment on employee performance at Subur PS Poultry Farm Pekanbaru. To achieve this objective, the study was conducted using a sample of 55 respondents through a questionnaire method. The data analysis employed both descriptive and quantitative methods utilizing simple linear regression. Based on the testing results of the work environment variable (X) and employee performance variable (Y) using SPSS software, the obtained t-count (6.695) was greater than the t-table value (2.006), thus indicating that variable X or the work environment factor has a positive and significant influence on employee performance at Subur PS Poultry Farm Pekanbaru. The R Square (R^2) value of 0.463 (46.3%) demonstrates that employee performance at Subur PS Poultry Farm Pekanbaru can be explained by the work environment factor at 46.3%. Meanwhile, the remaining 53.7% represents other independent variables not observed in this study.

Keywords: Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Ternak ayam merupakan komoditas peternakan yang paling banyak dipelihara oleh petani-peternak di pedesaan. Produk komoditas peternakan ini adalah sumber protein hewani yang dapat di jangkau oleh lapisan masyarakat secara luas. meningkatnya jumlah penduduk, perubahan gaya hidup, kesadaran gizi, dan perbaikan tingkat pendidikan, permintaan produk peternakan (telur, daging, dan susu) terus meningkat. Pada tahun kedepan di perkirakan penduduk Indonesia akan meningkat dua kali lipat jumlahnya menjadi ±400 juta jiwa. Indonesia memerlukan tambahan ketersediaan bahan pangan lebih dari dua kali lipat dari kebutuhan saat ini, termasuk ketersediaan telur ayam. Beberapa usaha diperlukan untuk meningkatkan populasi dan produktifitas ayam petelur. Produktifitas ayam petelur dapat di tingkatkan diantaranya dengan memperbaiki

manajemen pemeliharaan, pakan, pencegahan, dan penanggulangan penyakit.

Produksi Daging Ayam Nasional Tahun 2013 mencapai 1.895.000 ton dan telur 1.683.000 ton. Sementara di pekanbaru dan Sumatra barat mencapai sebesar 63.603 ton daging dan telur sebesar 78.491 ton . usaha peternakan ayam yang semakin banyak berada di lingkungan masyarakat dirasakan mulai mengganggu masyarakat, terutama peternakan ayam yang lokasinya dekat dengan pemukiman penduduk. Masyarakat banyak mengeluh dampak buruk dari kegiatan usaha peternakan ayam broiler karena masih banyak peternak yang mengabaikan

penanganan limbah dari usaha tersebut. Usaha peternakan ayam dengan populasi tertentu perlu di lengkapi dengan upaya pengelolaan dan pemantauan lingkungan.

Lokasi dan pengelolaa nsampah atau limbah yang kurang baik merupakan tempat

yang cocok bagi beberapa organisme, dan menariknya berbagai binatang seperti lalat sebagai pembawa bibit penyakit.

Kota Pekanbaru merupakan salah satu sentra produksi ayam broiler baik pedaging maupun petelur di Provinsi Riau. Dari data laporan tahunan usaha peternakan ayam broiler sebanyak 196 unit/ kandang itu di daerah payakumbuh dan di Pekanbaru ada 15 unit /kandang ternak, pada tahun 2014 itu berkisar 20 sampai 25 unit/kandang ternak. Subur PS adalah usaha peternakan ayam di Pekanbaru yang beralamat di Jl. Teropong KM.2,5 Sidomulyo Barat.

Secara geografis peternakan ayam ini terletak di daerah yang sangat jauh dari pemukiman yang padat pada waktu mendirikan usaha ternak ini dan jauh dari jalan raya, tetapi tempat ini tentu saja banyak yang diminati oleh orang-orang untuk mendirikan sebuah bangunan karena pada saat itu tanah masih banyak yang kosong dan masih banyak belum dibangun, masih tanah kosong.

Penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara kepada petugas sekitar didapatkan hasil bahwa kegiatan tempat usaha pada peternakan ayam broiler, hanya inspeksi pada sarana sanitasi di tempat umum dan berupasarana air bersih, sarana jembatan, pembuangan sampah, lingkungan, alat pelindung diri serta jumlah karyawan, namun pengawasan terhadap limbah peternakan ayam broiler tidak dilaksanakan. Hasil dari wawancara ini sejalan dengan peneliti melalui hasil observasi dan wawancara.

Dari penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa usaha peternakan ayam broiler tersebut masih mempunyai beberapa permasalahan yang harus dipecahkan. Antara lain masalah pencemaran lingkungan berupa bau gas amoniak dan lalat yang banyak dari tumpukan feses di usaha peternakan ayam dan dampak terhadap kesehatan masyarakat maupun karyawan sekitar. Untuk mendukung kinerja pimpinan diperlukan karyawan, berikut adalah jumlah karyawan pada PT Peternakan Ayam Subur PS Pekanbaru.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Peternakan Ayam Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan
2019	50
2020	60
2021	70
2022	60
2023	55

Sumber: Peternakan Ayam Pekanbaru 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan peternakan ayam ini pada tahun 2023 mencapai 55 karyawan, pada awal 2019 hanya memiliki 50 karyawan, dan di dalam peternakan ayam ini selalu mendapatkan peningkatan dalam membutuhkan kinerja karyawan. Oleh karena itu usaha ini selalu ditentukan dalam bentuk berapa banyak kinerja yang dibutuhkan

karena dalam proses pekerjaan ternak ayam ini selalu dibutuhkan potensi untuk mengelola ternak ayam tersebut, yang diawali dari pembibitan maupun menuju ke fase ayam dewasa.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan berubahnya jumlah karyawan maka akan berdampak dengan target kerja, berikut :

Tabel 2
Data Produksi telur ayam Peternakan Ayam Pekanbaru
Tahun 2019-2023

Tahun	Target Produksi	Realisasi produksi	Realisasi (%)
2019	114,000	96,275	84.45
2020	108,000	84,740	78.46
2021	96,000	90,322	94.09
2022	102,000	95,525	93.65
2023	105,000	93,702	89.24

Sumber: Peternakan Ayam Pekanbaru 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa produksi pada tahun 2019 mencapai 96.275 butir telur (84,45%), Tahun 2020 produksi telur adalah 84.740 butir telur (78,46%). Pada tahun 2021 produksi telur mencapai 90.322 butir telur (94,06%), selanjutnya pada tahun 2022 produksi mencapai 95,525 butir telur (93.65%), dan di tahun 2023 target produksi mencapai 93,702 butir telur (89.24%). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa dalam 5 (lima) tahun terakhir pencapaian target produksi Perusahaan Peternakan Ayah Subur Pekanbaru terjadi secara fluktuatif namun tetap berada di bawah dari target yang ditetapkan.

Di sisi lain tingkat produk ayam pedaging adalah sebagaimana dapat di lihat pada table berikut :

Tabel 3
Pencapaian Target Ayam pedaging (perekor)

Tahun	Target Produksi	Realisasi produksi	Realisasi (%)
2019	96,000	84,475	87.99
2020	108,000	96,732	89.57
2021	114,000	101,954	89.43
2022	102,000	99,370	97.42
2023	110,000	97,723	88.84

Sumber : Peternakan Ayam Pekanbaru 2021

Dari table 3 dan table 2 di atas dapat dipahami bahwa realisasi produksi telur ayam maupun ayam pedaging berada dibawah dari target yang diharapkan oleh perusahaan. Kondisi tersebut tentunya akan berpengaruh kepada tingkat profit perusahaan sehingga perlu ditemukan penyebab dan solusinya.

Dari survey awal di tempat penelitian terlihat beberapa indikasi yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan peternakan ayam "Subur" Pekanbaru, diantaranya adalah factor lingkungan kerja di perusahaan tersebut, sebagaimana kodnisi tersebut tergambar pada table di bawah ini :

Tabel 4
Lingkungan Kerja Peternakan Ayam

No	Lingkungan kerja	Keadaan
1	Sarana kesehatan	Hanya memiliki seadanya peralatan seperti p3k dan alat jika terjadi kecelakaan.
2	Toilet	Hanya memiliki 1 toilet, dan seharusnya memiliki maksimal 2 toiletnya
3	Keamanan	Tidak ada penjaga saat ternak ayam tutup, dan juga tidak ada cctv.
4	Penerangan kandang	Hanya memakai lampu standar dan tidak semua diberikan pada tiap kandang.
5	Tong sampah	Di area kerja tidak memiliki tong sampah

Sumber : Peternakan Ayam Pekanbaru 2024

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa keadaan tempat kerja ternak ayam ini kurang tercukupi dan masih banyak yang harus diberikan fasilitas yang bagus. dan tempat untuk membuang kotoran ternak kurangnya terlaksanakan dengan baik. Berdasarkan latar belakang sebagaimana penulis paparkan ini, maka peneliti bermaksud melihat lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Ayam Subur PS Pekanbaru ”**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian terdahulu

Penelitian oleh Rini Fitriani (2015) dari Stie Riau Pekanbaru dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Peternakan Kabupaten Pelalawan”. Pada penelitian ini berjumlah responden berjumlah 42 orang dengan analisis deskriptif dan kuantitatif. Berdasarkan persamaan regresi dapat dilihat konstan a sebesar 1,847, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif terbukti dari hasil $b=0,589$ yang berarti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja 1 satuan maka dapat menaikkan kinerja sebesar 0,589 satuan. Dari perhitungan regresi dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil untuk variable X sebesar 0,589 dan untuk variable Y sebesar 1,847 ini berarti bersifat reabel.

Ni Nyoman Yulianthini (2016), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Path Analysis. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Berdasarkan hasil penelitian ini variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Ada pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.

Penelitian oleh Sudirmanto (2016) Stie Riau dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Teknik Universitas Riau”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Fakultas Teknik Universitas Riau dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil analisis penelitian ditemukan bahwa hasil pengujian pada variable lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat bahwa terhitung lebih besar dari table (3,196 > 2.000) dengan tingkat signifikan 0,00. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) hasil regresi linier sederhana menunjukkan $Y=a+Bx$ yakni : $Y=26,85+0.351X$. dari persamaan regresi tersebut disimpulkan bahwa koefisien regresi b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variable bebas apabila ditingkatkan

persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variable terikatnya. Hasil R square sebesar 0.384 (38,4%) menerangkan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi lingkungan kerja sebesar 38,4%.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Mangkunegara, 2019:66). Menurut Kasmir (2020:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Definisi ini menekankan dua aspek penting yaitu hasil kerja dan perilaku kerja. Hasil kerja berkaitan dengan output atau pencapaian yang dapat diukur secara kuantitatif, sedangkan perilaku kerja mencakup aspek kualitatif seperti sikap, inisiatif, dan cara seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Kasmir juga menekankan pentingnya periode waktu dalam pengukuran kinerja, yang menunjukkan bahwa kinerja harus dievaluasi secara berkala.

Edison, dkk, (2021:206) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Definisi ini menekankan bahwa kinerja merupakan hasil dari sebuah proses yang berkelanjutan. Para ahli ini memandang kinerja sebagai sesuatu yang terukur dan mengacu pada standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan pentingnya penetapan standar kinerja dan kriteria pengukuran yang jelas sebelum proses evaluasi dilakukan.

Dari beberapa defines di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja individu karyawan, Mangkunegara, (2019:67)

menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kaswan (2019:57) adalah:

a. Karakteristik orang adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi sikap dan kepribadian.

b. Input mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan. Selain itu, dukungan yang diberikan kepada mereka untuk membantu mereka.

c. Output merujuk pada standar kinerja

d. Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima sesuai pekerjaan

Kinerja karyawan merupakan hal menentukan untuk kemajuan dan profitabilitas perusahaan, sehingga sudah suatu keharusan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan secara periodik. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerja karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi ,

mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sanuddin (2013:221) Ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas (*Quality*), yaitu hasil kerja keras para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.
- b. Kuantitas (*Quantity*), yaitu hasil kerja keras karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.
- c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), yaitu karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari
- d. karyawan tersebut sudah baik.
- e. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan adanya penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.
- f. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*), yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja

dari karyawan akan mengalami peningkatan.

- g. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*), yaitu perasaan karyawan pada harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

indikator-indikator mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019:86) yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Dapat Tidaknya Diandalkan
- d. Sikap

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut George R. Terry dalam A. Aji Tri Budianto (2015:103) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Wijaya (2017:42) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Saydam dalam Rahmawanti (2014:2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri".

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam melakukan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya.

Ada beberapa bentuk atau jenis lingkungan kerja, secara garis besar lingkungan terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayati dalam Budianto dan Karatini (2015:104).

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Mangkunegara dalam Hendri Wijaya (2017:42), menjelaskan bahwa secara garis besar, Lingkungan Kerja di pengaruhi beberapa hal, yaitu :

- 1) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
 - 2) Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
 - 3) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
 - 4) Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
 - 5) Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam berkerja.
- Adapun yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia Katini (2015:108) adalah sebagai berikut :
- a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising,
 - d. Penggunaan warna,
 - e. Ruang gerak yang di perlukan
 - f. Kemampuan bekerja
 - g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2019:21), lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui dua aspek utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik sementara itu Teori Keterkaitan Lingkungan dan Produktivitas kerja karyawan, Hasibuan (2020:188) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi kerja,

penurunan tingkat stress. peningkatan kepuasan kerja, efisiensi waktu kerja dan optimalisasi penggunaan sumber daya

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Peternakan Ayam Subur PS Pekanbaru yang beralamat di Jl. Teropong KM.2,5 Sidomulyo Barat Pekanbaru dengan menggunakan jenis data primer dan skudner. Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

Peternakan Ayam yang berjumlah 55 orang tahun 2023.

Adapun teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan kuisioner yang disebarakan kepada para responden setelah melalui uji instrument yang meliputi uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas.

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan datan untuk menjelaskan persamaan regresi sederhana penelitian ini diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	7,326	3,358		2,182	,034
Lingkungan kerja	,437	,065	,680	6,695	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data : Data Olahan, 2024

Dari tabel diatas didapat hasil analisis regresi linear sederhana, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,326 + 0,437 X$$

Persamaan regresi ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Constant (a) sebesar 7,326 artinya jika variabel bebas X (Lingkungan Kerja) tidak ada atau nilainya 0 maka variabel Kinerja karyawan Peternakan Ayam Subur PS Pekanbaru sebesar 7,326.
- b. Koefisien regresi variabel X (Lingkungan Kerja) sebesar 0,437 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,437 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Peternakan Ayam Subur PS Pekanbaru. Semakin

meningkat lingkungan kerja maka kinerja juga semakin meningkat.

Uji t

Untuk melakukan uji hipotesis tersebut, maka dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,695 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,006 yang berarti t hitung (6,695) > t tabel (2,006) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Ayam Subur PS Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dimana dapat dilihat berapa besar nilai R square yang dilakukan dengan 100%. Pada penelitian ini nilai R square dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	b Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,463	,453	2,570

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data : Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai R^2 (R square) sebesar 0,463. Selanjutnya nilai 0,463 dikali 100% maka diperoleh kontribusi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Ayam Subur PS Pekanbaru sebesar 46,3% sedangkan 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Peternakan Ayam Subur PS Pekanbaru, maka dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 3,65 disimpulkan bahwa dalam kategori setuju. Begitu juga variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 3,61 juga disimpulkan dalam kategori setuju.
- b. Hasil uji hipotesis, maka dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,695 sedangkan nilai t tabel sebesar

2,006 yang berarti t hitung (6,695) > t tabel (2,006), maka H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Ayam Subur PS Pekanbaru. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Peternakan Ayam Subur PS Pekanbaru maka penelitian ini dapat menguatkan penelitian sebelumnya.

- c. Hasil analisis regresi linear sederhana $Y = 7,326 + 0,437 X$, koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Peternakan Ayam Subur PS Pekanbaru. Semakin meningkat lingkungan kerja maka kinerja juga semakin meningkat.
- d. Hasil nilai R^2 (R square) sebesar 0,463. Diperoleh kontribusi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Ayam Subur PS Pekanbaru sebesar 46,3% sedangkan 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Subagyo. 2015. Manajemen Koperasi Simpan Pinjam. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andespa, Roni. 2014. *Metode Riset Bisnis, Yayasan Pendidikan dan Keterampilan*. Al-Huda Press. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Kartini. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah 1 Jakarta". Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No 1.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fitriani, Rini. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Peternakan Kabupaten Pelalawan".
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelolas Karyawan". Cetakan Pertama. CAPS. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*). Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Muhaimin, Abdul. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Di PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman Atas Di Kota Pekanbaru*".
- Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin". Volume 2, No 1.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rahmawanti, Nela Pima. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa". *Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta* Vol. 25 No 2.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sofie, Fabiani. 2018. "Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada Cv. Kota Agung)". *Jurnal Wacana Ekonomi Universitas Garut* Vol. 18, No 01.
- Sudirmanto, 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Teknik Universitas Riau".
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, Hendry. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Yulianthini, Ni Nyoman. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng"
- Yusuf, A. Muri. 2014. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan". Jakarta: prenadamedia group
- Yusup, Amelia Yuniar. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 4 No. 1.