

Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe

Welis Raldianingrat¹, Irham Natsir Kelana², Fitri Ramadani³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lakidende, Indonesia
welisraldianingrat@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe berjumlah 83 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja, dan Dukungan Sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Tekanan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Dukungan Sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine how much influence the work environment, work pressure and social support on the performance of employees of PT. Tani Prima Makmur Konawe Regency. The population in this study were all employees of PT. Tani Prima Makmur Konawe Regency totaling 83 people, with the sampling technique using saturated sample technique or census. The analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Work Environment, Work Pressure, and Social Support simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Work Environment partially has a negative and insignificant effect on Employee Performance, Work Pressure partially has a negative and insignificant effect on Employee Performance and Social Support partially has a positive and significant effect on Employee Performance.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja, Dukungan Sosial, Kinerja Karyawan.

Key Word:

Work Environment, Work Pressure, Social Support, Employee Performance

Copyright © 2024 Welis Raldianingrat, Irham Natsir Kelana, Fitri Ramadani

This work is licensed under a [Attribution-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

PT Tani Prima Makmur merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit yang terletak di Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara, dan terus berkembang menjadi perusahaan kelapa sawit berkelanjutan. Demi menjaga keberlangsungan suatu usaha, saat ini perusahaan kami terus melakukan pengembangan internal, dan tentunya perusahaan juga mempunyai petani-petani mandiri yang dapat meningkatkan laju perekonomian masyarakat sekitar perusahaan serta berkontribusi terhadap pembangunan dan kesejahteraan negara. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber keunggulan terpenting dalam suatu Perusahaan karena melibatkan beberapa karyawan dalam proses keberlangsungan suatu Pekerjaannya untuk mewujudkan Perusahaan yang baik maka dibutuhkan kontribusi dari berbagai Perusahaan lain agar perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka Panjang. Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Tujuan didirikannya suatu Perusahaan secara umum adalah meningkatkan suatu pendapatan untuk membantu pengembangan penuh pada tujuan lainnya. setiap bisnis atau usaha baik itu kecil maupun besar itu membutuhkan sumber daya manusia sebagai tokoh utamanya. PT Tani Prima Makmur berupaya menjadi perusahaan yang berkelanjutan, memenuhi standar pembangunan perkebunan kelapa sawit berkelanjutan dan standar kegiatan ramah lingkungan lainnya, guna mewujudkan perusahaan yang senantiasa hidup berdampingan dengan alam. Dalam Menghadapi tantangan di masa depan, Perusahaan akan terus menerapkan dan mengembangkan strategi bisnis untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam

bisnis pengolahan minyak mentah kelapa sawit.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber keunggulan terpenting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap sumber daya mempunyai karakteristik tersendiri yang berbeda satu sama lain terutama dari segi kemampuannya. Dengan mengikuti rutinitas ini, seluruh sumber daya akan selalu berkontribusi pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian utama dari suatu perusahaan, namun juga merupakan elemen penting yang mempunyai potensi untuk mewujudkan visi dan misi. Agar karyawan dapat berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memikirkan keberhasilan apa yang akan dicapai perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang, agar perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun, yang berkaitan erat dan saling berhubungan. Mengelola perusahaan dan menjalankan kegiatan organisasi Perusahaan harus memikirkan keberhasilan apa yang akan dicapai perusahaan saat ini dan di masa depan agar dapat berkembang sesuai tujuan jangka Panjang. Karena merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki suatu perusahaan, maka perusahaan harus menjaga kelangsungan hidupnya dan mempertahankan karyawan mereka. Perusahaan juga perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan seoptimal mungkin sehingga tercapai kinerja yang efektif dan efisien.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Prawirosentono dalam (Sinambela, 2018) kinerja adalah suatu hasil dari kerja karyawan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang di organisasi, sesuai dengan wewenang masing-masing sehingga dapat tercapai tujuan organisasi.

Mathis dalam (Wijaya & Susanty, 2017), suatu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan suatu individu dalam melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan untuk kerjanya dan dukungan dari organisasi. Kemampuan individual karyawan ini meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian. Kemampuan individual merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan teknis dan kecakapan interpersonal. Apabila karyawan memiliki kemampuan individual yang cukup diharapkan memiliki kinerja yang baik, juga didukung oleh tingkat usaha dari karyawan bagi perusahaan yaitu etika kerja, kehadiran dan motivasinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Selain itu yang perlu diperhatikan adalah dukungan organisasi yang merupakan suatu fasilitas yang disediakan dari perusahaan bagi karyawan bisa berbentuk pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehinggadapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Menurut (Sinambela, 2018) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ditempati. Lingkungan kerja juga hal yang penting ketika bekerja. Lingkungan kerja juga hal yang penting ketika bekerja. Salah satu faktor dalam lingkungan kerja adalah karyawan yang meminta resign. mungkin karena adanya faktor dari lingkungan kerjanya tidak baik atau tidak mendukung.jika karyawan resign mungkin adanya faktor lain seperti ingin pindah dari tempat kerja yang lain atau berhenti untuk membuka usaha baru.

menurut Triatna (2015) tekanan kerja adalah suatu keadaan seseorang, dimana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial maupun psikis. Dari berbagai permasalahan yang ada, tekanan kerja (stress) merupakan faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan suatu perusahaan. Stres kerja yang dialami karyawan boleh jadi disebabkan beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang pendek, atau karena tugas rangkap yang disandang karyawan sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terlebih lebih

mereka sering mendapat tugas tambahan yang menyita waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena itu tidak jarang seorang karyawan perusahaan atau organisasi bersikap malas, murung, kurang gairah dalam bekerja, tertekan atau stres dan bahkan mengakhiri pekerjaannya dengan cara resign atau minta berhenti kerja. Menurut Suwatno dan Priansa (2011).

Tekanan Kerja adalah tekanan yang berlebihan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaliknya tekanan yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak berkinerja untuk berprestasi. Adapun tekanan yang dapat kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan tugasnya di dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaannya. (Bimantoro and Noor 2012)

Almasitoh (Sitepu, 2018) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah sumber daya sosial dalam menghadapi suatu peristiwa yang menekan pada perilaku menolong yang memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi suatu peristiwa yang menekan perilaku menolong yang memberikan individu yang membutuhkan dukungan, dukungan sosial memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi persoalan psikologi sebab dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan yang berlebihan serta gangguan-gangguan lain pada umumnya. Faktor yang mempengaruhi dukungan social adalah Kemampuan seseorang, itu juga menjadi tolak ukur perusahaan terhadap seseorang karyawannya. Kemampuan adalah sifat bawaan sejak lahir dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Jika karyawan tidak memiliki kemampuan maka perusahaan akan semakin menurun tingkat pekerjaannya, jika karyawan memiliki keterampilan maka perusahaan akan semakin meningkat. Semakin banyak karyawan memiliki kinerja yang baik, maka akan semakin maju dan berkembang juga perusahaan itu.

Penelitian yang dilakukan Y.J., Damopolii., V.P.K. Lengkong., M.D. Walangitan (2018), Judul Penelitian ini pengaruh Lingkungan kerja, Konflik peran dan Tekanan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pln Persero Area Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. rasada dan dede andi, Lingkungan kerja berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian fahmi abdul muiz, faizal Mulia Z, dan erry sunarya (2022) Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT Tani prima makmur terdapat karyawan yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, namun ada beberapa karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Kalau karyawan menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, maka itulah yang akan diharapkan Namun jika tugas itu tidak dilakukan dengan baik, kita perlu mengetahui faktor penyebabnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ditempati. Lingkungan kerja juga hal yang penting ketika bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang memadai maka akan menurunkan kinerjanya dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Misalnya, seperti suara yang bising dalam lingkungan kerja dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika karyawan mengerjakan pekerjaannya tepat waktu maka perusahaan akan berjalan dengan baik sebaliknya ketika karyawan tidak mengerjakan pekerjaannya tepat waktu maka perusahaan akan menurun, seperti disiplin waktu ketika karyawan datang terlambat maka pekerjaan akan berjalan tidak maksimal dan menyebabkan hasil kerja tidak akan baik. Menurut Sedarmayanti (2011) salah satu faktor dalam lingkungan kerja adalah contohnya seperti ketika karyawan yang meminta resign, mungkin karena adanya faktor dari lingkungan kerjanya tidak baik atau tidak mendukung. jika karyawan resign mungkin adanya faktor lain seperti ingin pindah dari tempat kerja yang lain atau merasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang ia jalankan. ada juga karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan karyawan yang suka keluar pada saat jam kantor. Ada juga karyawan yang merasa pekerjaan yang dijalani nya terbebani dan tidak nyaman, dengan begitu menjadi bahan pertimbangan kepada karyawan agar lebih antusias dalam bekerja.

Pada permasalahan yang terjadi ada pada lingkungan kerja dimana saat bekerja suara bising di tempat kerja membuat karyawan merasa terganggu dan tidak fokus dalam bekerja dan ketika karyawan tidak bekerja dengan baik maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan berjalan dengan lancar. salah satu faktor dalam lingkungan kerja adalah suara bising yang membuat karyawan tidak merasa nyaman selain itu suara mesin dari pabrik tempat bekerja termasuk bisa juga mengganggu ketenangan dalam bekerja.

Pada kinerja karyawan PT Tani Prima Makmur karyawan juga harus lebih memperhatikan kinerja agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, disamping itu mengingat bahwa peningkatan kinerja karyawan akan memberikan kemajuan yang baik bagi Perusahaan, mereka juga harus bertahan dalam lingkungan yang

mereka hadapi. Lingkungan termasuk salah satu ancaman bagi karyawan jika tidak baik atau tidak nyaman adalah salah satu faktor penyebab karyawan tidak bersemangat bekerja termasuk orang-orang yang terlibat dalam bekerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan penyerapan bagi tenaga kerja karyawan adalah hal yang sangat penting atau lebih serius karena kemampuan mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup tergantung pada kualitas karyawannya.

METODE

Populasi

Menurut Handayani (2020) Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti, dimana populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe yang berjumlah 83 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili. Ukuran dan sampel merupakan banyaknya yang akan diambil dari suatu populasi. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe yaitu sebanyak 83 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus banyak sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Data Kualitatif: Data diperoleh melalui wawancara dengan salah satu Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe; 2) Data Kuantitatif: Data diperoleh dari Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe, adalah berupa data-data karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama penelitian yang berakitan dengan variabel pada penelitian ini (Sekaran, 2011:15). Sumber data primer yang diperoleh dalam penelitian ini langsung dari responden Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur kabupaten konawe; 2) Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang ada (Sekaran, 2011:15). Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Mak kabupaten konawe, buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal penelitian yang relevan dan internet untuk mendukung penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah: 1) Observasi adalah suatu aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu dengan cermat secara langsung di lokasi penelitian tersebut. Selain itu, observasi ini juga termasuk kegiatan pencatatan yang dilakukan secara sistematis tentang semua gejala objek yang diteliti; 2) Kuesioner adalah pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pabrik Kelapa Sawit PT Tani Prima Makmur. Kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal penting, mengingat pengumpulan data ini dilakukan dengan kuesioner dan diharapkan data yang diperoleh dapat dianalisis dan diinterpretasikan untuk diambil Kesimpulan; 3) Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengambil data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang telah di dokumentasikan oleh pihak-pihak terkait.

Metode Pengukuran Data

Untuk mengukur Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur. digunakan alat ukur berupa kuesioner. Kategori jawaban untuk pertanyaan dengan menggunakan skala likert yang kemudian dilakukan skoring untuk membuat kategori masing-masing variabel. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umumnya digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset survey (Sugiono 2011). Dalam skala likert responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia, biasanya di sediakan lima pilihan skala dengan format sebagai berikut:

1= STS, 2= TS, 3=N. 4=S, 5=SS

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju
N = Netral
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan regresi berganda dia atas menunjukkan F_{hitung} adalah 33,472 lebih besar dari F_{tabel} 2,91 dan nilai signifikansinya 0,000 pada taraf kepercayaan 95% (0,05) lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara simultan disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Tekanan Kerja (X2) dan Dukungan Sosial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa semua item indikator variabel memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari R_{Tabel} (0,30) sehingga keseluruhan item dinyatakan valid dan dari hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* instrumen hasil variabel Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja, dan Dukungan Sosial diatas 0,60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan pernyataan yang digunakan dapat dilanjutkan untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel dengan nilai Beta sebesar 0,913, hal ini disebabkan karena dengan adanya Dukungan Sosial yang baik akan mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki Lingkungan Kerja yang baik dan optimal maka akan memberikan kehidupan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan kemudian Kondisi lingkungan kerja yang baik memudahkan dalam melakukan pekerjaan agar sarana atau prasarana yang memadai dapat menumbuhkan sikap serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerjayang nyaman dan kondusif. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti (2020) Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berpengaruh terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Parsial (T) Pada tabel 4.17 diperoleh R_{hitung} sebesar 0,506 dan t_{tabel} 1,509 ($0,506 > 1,509$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan signifikansi t sebesar 0,615 lebih kecil dari 5% ($0,615 < 0,05$) maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jika dilihat dari jawaban distribusi responden untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka keseluruhan indikator tersebut di persepsikan dengan baik.berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya baik buruknya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tani Prima Makmur

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe. salah satu faktor dalam lingkungan kerja adalah suara bising ketika proses olah TBS (Tandan Buah Sawit) dan suhu yang berada di lingkungan pabrik panas membuat karyawan merasa tidak nyaman.

Menurut (Sinambela, 2018) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Rasada dan dede andi (2022), Lingkungan kerja berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Hasil penelitian ini sejalan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Parsial (T) Pada tabel 4.17 diperoleh t_{hitung} sebesar 6,665 dan t_{tabel} 1,509 ($6,665 < 1,509$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Tekanan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada pabrik kelapa sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe bahwa

tidak ada tekanan dalam bekerja dikarenakan karyawan bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel Tekanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe. Hal ini disebabkan Tekanan Kerja yang ada di Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe tidak memiliki tekanan karena karyawan bekerja dengan baik dan tidak memiliki tuntutan fisik dan memiliki gaji yang sesuai dengan kerja karyawan.

Setiap karyawan bekerja sesuai dengan tugasnya di dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaannya. (Bimantoro and Noor 2012).

Penelitian ini dilakukan oleh Yuliana ramik dan Ksuwarak (2020) dalam penelitiannya yang berjudul ‘’pengaruh Tekanan Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sentosa di Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa di Bandar Lampung.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji T (Parsial) pada Tabel 4.17 diperoleh t_{hitung} terhadap variabel Dukungan Sosial (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,447 dan t_{tabel} 1,509 ($4,447 > 1,509$) maka H_0 ditolak dan H_a Diterima dengan signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Dukungan Sosial (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe. Dukungan sosial yang dimiliki oleh Karyawan PT. Tani Prima Makmur memiliki dukungan sosial yang baik dan mampu bersosialisasi dengan orang-orang disekitar lingkungannya sehingga memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan karyawan lainya dan mampu menumbuhkan sikap yang baik untuk perusahaan.

Dukungan Sosial Faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah Kemampuan seseorang, itu juga menjadi tolak ukur perusahaan terhadap seseorang karyawannya. Kemampuan adalah sifat bawaan sejak lahir dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. jika karyawan tidak memiliki kemampuan maka perusahaan akan semakin menurun tingkat pekerjaannya, jika karyawan memiliki keterampilan maka perusahaan akan semakin meningkat.

Almasitoh (Sitepu, 2018) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah sumber daya sosial dalam menghadapi suatu peristiwa yang menekan pada perilaku menolong yang memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi suatu peristiwa yang menekan perilaku menolong yang memberikan individu yang membutuhkan dukungan, dukungan sosial memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi persoalan psikologi sebab dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan yang berlebihan serta gangguan-gangguan lain pada umumnya.

Penelitian ini dilakukan oleh Fahmi Abdul Muiz, Faizal Mulia Z, dan Erry Sunarya (2022) penelitian ini berjudul ‘’Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kemampuan Karyawan Terhadap kinerja Karyawan’’ PT. Briss Poey Trans. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hubungan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. sedangkan pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 dengan ketenangan kerja sebagai variabel moderating pada LPP RRI Bandar Lampung dukungan sosial memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Tani Prima Makmur, Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Dukungan Sosial, Maka akan meningkatkan kinerja Karyawan; 2) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe, Hal ini disebabkan oleh suhu di lingkungan kerja pada PT. Tani Prima Makmur yang kurang baik seperti pada saat bekerja suhu di pabrik panas dan suara bising di tempat bekerja dalam proses olah TBS (Tandan Buah Sawit); 3) Tekanan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tani Prima Makmur

Kabupaten Konawe, Hal ini menunjukkan Hal ini disebabkan oleh Tekanan Kerja yang ada di Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan; 4) Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe, Hal ini menunjukkan bahwa semakin Dukungan Sosial organisasi di kantor maka akan semakin meningkat kinerja Karyawanya.

DAFTAR REFERENSI

- Aliska Ramdayani, A. (2017). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bri Syariah Kota Palopo) (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Palopo).
- Arep, Ishak Dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Damopolii, Y. J., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- <https://www.talenta.co/blog/mengenal-tujuan-dan-manfaat-penilaian-kinerja/>
- Muiz, F. A., & Sunarya, E. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Bris Poey Trans). *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 6(1), 272-280.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336-346.
- Putri, R. H., Pratiwi, M., & Anggraini, D. (2021). Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Pada Karyawan Yang Mengalami PHK Dimasa Pandemi Covid-19. *Psychology Journal of Mental Health*, 3(1), 38-55.
- Sarafino, E. P (2002). Health Psychology Biopsychological Interactions (3rd Edition). John Wiley & Sons, Inc. United States Of America.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Tahir, M. (2018). Pengaruh tekanan kerja (stres) dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di pt sinar pandawa medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 3(1).
- [Ttps://www.bing.com/search?q=faktor+faktor+yang+mempengaruhi+dukungan+sosial&forms](https://www.bing.com/search?q=faktor+faktor+yang+mempengaruhi+dukungan+sosial&forms)
- Usnawati, U., Ahruddin, A., & Mirnasari, T. (2019). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Trimulya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (Jmms)*, 3(04), 41-48.
- Wulan, S. Y., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Tekanan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xxx. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 22-33.
- Yuliana Yamin, K. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sentosa Di Bandar Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(2), 97-104.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lldikti Wilayah Iii Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76-82.
- Yulianti, S. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja Terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2879-2890.