

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Departemen Dyeing and Finishing PT X Majalaya

Jihan Syairaa Paras Putri Ayudhiya^{1*}, Iwan Sukoco², Ratna Meisa Dai³

^{1*,2,3,4} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat, Indonesia.

Email: jihan22006@mail.unpad.ac.id^{1*}, iwan.sukoco@unpad.ac.id², ratna.meisa.dai@unpad.ac.id³

Abstrak. Penelitian ini mempunyai tujuan guna mengetahui serta mengkaji kondisi lingkungan kerja serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada operator Departemen Dyeing and Finishing PT X Majalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara tidak terstruktur, serta penyebaran kuesioner pada responden penelitian. Populasi pada penelitian ini yaitu operator Departemen Dyeing and Finishing PT X Majalaya dengan teknik pengambilan sampel memakai simple random sampling, sehingga didapatkan sejumlah 66 responden sebagai sampel penelitian. Analisis data dijalankan memakai regresi linear sederhana, uji signifikansi (uji t), juga koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada operator Departemen Dyeing and Finishing PT X Majalaya. Temuan ini menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Industri Tekstil; Operator Produksi.

Abstract. This study seeks to examine and evaluate the work environment conditions and their impact on the performance of employees working as operators in the Dyeing and Finishing Department at PT X Majalaya. This research employs a quantitative method with descriptive and associative approaches. Data were collected through observation, unstructured interviews, and the distribution of questionnaires to the research respondents. The population of this study consists of operators in the Dyeing and Finishing Department of PT X Majalaya. The sampling technique used was simple random sampling, resulting in 66 respondents as the research sample. Data analysis was conducted using simple linear regression, significance testing (t-test), and the coefficient of determination. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance among operators in the Dyeing and Finishing Department of PT X Majalaya. These findings explain that a supportive work environment can encourage improvements in employee performance in carrying out their duties and responsibilities in the workplace.

Keywords: Work Environment; Employee Performance; Textile Industry; Production Operators.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. SDM yang kompeten dan dikelola secara optimal mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM dipahami sebagai ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peranan tenaga kerja agar berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Pengelolaan SDM mencakup berbagai proses, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, pengembangan karier, dan penilaian kinerja. Seluruh proses tersebut bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan karyawan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan. Secara global, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama organisasi. Laporan Peoplebox menunjukkan bahwa 60% organisasi mengalami peningkatan jumlah karyawan berkinerja tinggi dalam dua tahun terakhir. Di Indonesia, perhatian terhadap kinerja karyawan juga terlihat pada sektor Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) yang masih menghadapi keterbatasan dalam adopsi teknologi otomatisasi, sehingga proses produksi masih bergantung pada tenaga kerja manual. PT X Majalaya merupakan perusahaan tekstil dengan proses produksi berskala besar yang melibatkan

banyak tenaga kerja. Salah satu departemen strategis adalah Dyeing and Finishing yang berperan penting dalam menentukan kualitas akhir produk. Proses kerja pada departemen ini menuntut ketelitian, kecepatan, dan koordinasi yang tinggi, serta melibatkan mesin berskala besar dengan suhu operasional yang tinggi. Paparan panas tersebut diketahui berpotensi memengaruhi kesehatan dan efektivitas kerja karyawan. Operator pada departemen ini memiliki tanggung jawab mulai dari persiapan produksi, pengoperasian mesin sesuai SOP, pengendalian kualitas, hingga penyusunan laporan kerja. Tuntutan tersebut memerlukan ketelitian, konsistensi, dan ketepatan waktu, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam kelancaran proses produksi. Oleh karena itu, Departemen Dyeing and Finishing dipilih sebagai objek penelitian karena perannya yang strategis serta karakteristik lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja. Penilaian kinerja karyawan dilakukan melalui sistem Performance Appraisal (PA) yang mencakup aspek operasional (kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan keselamatan kerja) serta aspek pribadi (disiplin, integritas, absensi, dan sikap kerja). Hasil penilaian diklasifikasikan dalam kategori A–D dan didukung oleh data absensi serta catatan sanksi kerja, sehingga evaluasi kinerja dapat dilakukan secara objektif dan terstruktur sesuai standar perusahaan. Mengacu pada data penilaian kinerja, dapat diketahui adanya perubahan komposisi kategori kinerja karyawan dari tahun 2024 hingga Semester 1 tahun 2025 yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Level Operator

No	Tahun	Semester	Nilai (orang)	Total
			A	B
1	2024	Smt - 1	24	116
2		Smt - 2	0	141
3	2025	Smt - 1	1	139

Tabel 1 di atas menunjukkan adanya dinamika distribusi penilaian kinerja karyawan level operator pada tahun 2024 hingga Semester 1 tahun 2025. Pada Semester 1 tahun 2024, kinerja karyawan didominasi oleh kategori B sebesar 59,49% (116 karyawan), diikuti kategori C sebesar 27,69% (54 karyawan), kategori A sebesar 12,31% (24 karyawan), dan kategori D

sebesar 0,51% (1 karyawan). Namun, pada Semester 2 tahun 2024 terjadi perubahan yang signifikan, ditandai dengan tidak adanya karyawan yang mencapai kategori A (0%), peningkatan kategori B menjadi 77,90% (141 karyawan), serta penurunan kategori C menjadi 22,10% (40 karyawan), dan tidak ditemukannya kategori D. Selain itu, jumlah karyawan yang

dinilai juga mengalami penurunan dari 195 menjadi 181 orang. Pada Semester 1 tahun 2025, pola distribusi kinerja relatif konsisten, dengan capaian kategori A yang tetap sangat rendah, yaitu sebesar 0,52% (1 karyawan). Sementara itu, kategori B tetap mendominasi sebesar 72,77% (139 karyawan), diikuti kategori C sebesar 26,70% (51 karyawan), dan tidak adanya kategori D. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun terjadi pergeseran kinerja dari kategori C ke kategori B, capaian kinerja optimal (kategori A) masih sangat terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi faktor penghambat dalam pencapaian performa maksimal, terutama karena masih terdapat proporsi karyawan yang secara konsisten berada pada kategori C, meskipun kategori B telah memenuhi standar minimal kinerja perusahaan. Sebagian besar aset pada Departemen Dyeing and Finishing PT X Majalaya berada dalam kondisi baik dan mendukung kelancaran operasional produksi, seperti mesin Jet Dyeing, Centrifugal, dan Yarn Dyeing.

Namun demikian, terdapat satu unit Mesin Soft Winder yang berada dalam kondisi rusak, sehingga berpotensi menghambat proses produksi, khususnya pada tahap penggulungan benang PT X Majalaya. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan dan kondisi fasilitas kerja sebagai bagian dari lingkungan fisik tetap menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi efisiensi, kenyamanan, dan keselamatan kerja karyawan. Hasil observasi awal dan wawancara pra-riset dengan pihak Human Resources mengungkap bahwa lingkungan kerja pada Departemen Dyeing and Finishing memiliki karakteristik suhu ruang yang relatif tinggi serta tingkat kebisingan yang cukup intens akibat operasional mesin secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menimbulkan keluhan karyawan karena berpotensi menurunkan kenyamanan kerja, menghambat efektivitas komunikasi, serta meningkatkan risiko terjadinya miskomunikasi antaroperator. Selain aspek fisik, aspek nonfisik seperti koordinasi dan komunikasi kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan, mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, dan kerja sama tim. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik

dari segi suhu, kebisingan, maupun komunikasi, berpotensi menurunkan konsentrasi dan efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta capaian kinerja karyawan. Penurunan capaian kinerja optimal, khususnya tidak tercapainya kategori A pada periode tertentu, menunjukkan perlunya analisis lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Dyeing and Finishing PT X Majalaya, sebagai dasar dalam merumuskan rekomendasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, produktif, dan berkelanjutan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT X, Departemen Dyeing and Finishing, yang berlokasi di Majalaya, Kabupaten Bandung, Jawa Barat, dengan tujuan memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Objek penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada operator Departemen Dyeing and Finishing PT X Majalaya. Sumber data penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner, wawancara tidak terstruktur dengan pihak HRD, serta observasi langsung. Sementara itu, data sekunder berasal dari dokumentasi perusahaan dan literatur akademik yang relevan. Variabel penelitian meliputi lingkungan kerja (X) yang mencakup aspek fisik dan nonfisik, serta kinerja karyawan (Y) yang meliputi dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan hubungan interpersonal. Populasi penelitian adalah seluruh operator Departemen Dyeing and Finishing sebanyak 191 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 66 responden. Teknik pengambilan sampel

menggunakan simple random sampling untuk memastikan representativitas. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan (kuesioner skala Likert 1–4, wawancara, dan observasi) serta studi pustaka. Data yang diperoleh kemudian diolah melalui tahap editing, coding, tabulating, dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 31. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach’s Alpha. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan uji asumsi klasik (normalitas dan linearitas). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R^2), dan uji t parsial untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran latar belakang individu yang menjadi sampel, sehingga hasil analisis dapat dipahami secara lebih kontekstual. Responden merupakan karyawan operator pada Departemen Dyeing and Finishing yang telah mengisi kuesioner secara lengkap, dengan pengelompokan

berdasarkan jenis kelamin, umur, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, seluruh responden berjumlah 66 orang atau 100% merupakan laki-laki. Berdasarkan umur, mayoritas responden berada pada kelompok usia di atas 45 tahun sebanyak 53,03%, diikuti kelompok usia 36–45 tahun sebesar 24,24%, usia 26–35 tahun sebesar 21,21%, dan usia ≤ 25 tahun sebesar 1,52%. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun, yaitu sebesar 66,67%, diikuti masa kerja 6–15 tahun sebesar 21,21%, dan ≤ 5 tahun sebesar 12,12%.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi kelayakan analitis serta asumsi statistik sebelum pengujian hipotesis, yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas sebagai bagian dari uji asumsi klasik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, didukung oleh koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen, serta uji t (parsial) untuk menguji signifikansi pengaruh secara statistik, dengan seluruh proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.45389066
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.098
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp.Sig.(2-tailed) ^c		.169

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,169, yang lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05),

sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1314.312	16	82.145	3.861	<.001
		Linearity	1067.449	1	1067.449	50.170	<.001
		Deviation from Linearity	246.863	15	16.458	.774	.699
	Within Groups		1042.551	49	21.277		
	Total		2356.864	65			

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,699, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak

terdapat penyimpangan dari hubungan linear antara variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.787	3.243		3.635	<.001
Lingkungan Kerja	1.023	.140	.673	7.279	<.001

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,787 + 1,023X$. Nilai konstanta 11,787 menunjukkan nilai dasar kinerja karyawan saat lingkungan kerja dianggap konstan, sedangkan koefisien regresi 1,023 yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap

peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,023. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.444	4.489

Berdasarkan Tabel 5, nilai R Square sebesar 0,453 (45,3%) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 45,3%, sedangkan

sisanya 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin, dan kompetensi.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.787	3.243		3.635	<.001
Lingkungan Kerja	1.023	.140	.673	7.279	<.001

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Departemen Dyeing and

Finishing PT X Majalaya berada dalam kategori baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik,

meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta hubungan antara atasan dan karyawan. Kinerja karyawan juga berada pada kategori baik, dengan kekuatan pada hubungan antar karyawan, namun masih terdapat kelemahan pada kuantitas kerja. Secara empiris, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik melalui perbaikan ventilasi dan pengendalian kebisingan, serta melakukan pemeliharaan fasilitas kerja secara berkala. Selain itu, perlu penguatan pembinaan dan komunikasi antara atasan dan karyawan guna meningkatkan kemandirian kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, serta menggunakan metode yang lebih beragam untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja serta kinerja individu pada operator Departemen Dyeing and Finishing PT X Majalaya, serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja individu. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 66 responden yang merupakan operator pada Departemen Dyeing and Finishing. Hasil pengolahan data karakteristik responden menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan proporsi mencapai 100%, yakni sebanyak 66 individu. Ditinjau dari umur responden, mayoritas individu berada pada rentang usia lebih dari 45 tahun sebanyak 35 individu atau sebesar 53,03% dari total responden. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 44 individu atau sebesar 66,67% dari total responden. Situasi tersebut mencerminkan bahwa dominasi responden memiliki durasi kerja yang lama, sehingga dinilai sudah cukup menguasai keadaan maupun atmosfer kerja

pada Departemen Dyeing and Finishing. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai persentase sebesar 71,1% yang berada pada kategori Baik. Nilai tersebut mencerminkan bahwa kondisi lingkungan kerja di area produksi telah terbentuk dan dirasakan dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari oleh individu. Apabila ditinjau berdasarkan dimensinya, lingkungan kerja fisik menghasilkan angka lebih tinggi dari lingkungan kerja non-fisik, dengan nilai persentase sebesar 73,2% untuk lingkungan kerja fisik dan 64,6% untuk lingkungan kerja non-fisik, yang keduanya berada pada kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja lebih dominan dirasakan oleh individu dalam pelaksanaan aktivitas produksi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Trihantoro (2022) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu, kebisingan, serta sirkulasi udara berkaitan dengan kondisi kerja individu.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan pada Departemen Dyeing and Finishing yang melibatkan penggunaan mesin produksi secara terus-menerus. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, aktivitas produksi yang berlangsung secara berkelanjutan menyebabkan individu lebih banyak berinteraksi dengan kondisi fisik lingkungan kerja seperti paparan suhu serta kebisingan mesin. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat kondisi seperti sirkulasi udara yang belum merata serta tingkat kebisingan yang cukup tinggi, sehingga individu perlu melakukan penyesuaian dalam bekerja, seperti meningkatkan fokus saat mengoperasikan mesin serta menyesuaikan cara berkomunikasi dalam koordinasi kerja. Selanjutnya, hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja menunjukkan nilai persentase sebesar 73,0% yang termasuk dalam kategori Baik. Nilai ini menggambarkan bahwa individu pada Departemen Dyeing and Finishing telah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas dalam proses produksi. Apabila ditinjau berdasarkan dimensinya, hubungan antarperseorangan menunjukkan kondisi yang paling tinggi dengan nilai persentase sebesar 89,0% yang berada pada kategori Sangat Baik. Hal ini terlihat dari

interaksi kerja yang berjalan lancar serta keterlibatan individu dalam koordinasi kerja pada setiap tahapan produksi. Selain itu, dimensi kualitas dan efektivitas biaya berada pada kategori Baik, yang menunjukkan bahwa individu telah mampu menjaga kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan serta menggunakan sumber daya secara tepat dalam pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat dari hasil pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan proses produksi serta penggunaan bahan dan waktu kerja yang tidak berlebihan. Di sisi lain, dimensi kuantitas kerja menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya, dengan nilai persentase sebesar 65,2%. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan dapat diselesaikan, pencapaian jumlah output yang ditargetkan belum selalu terpenuhi, terutama pada kondisi beban produksi yang tinggi. Pada dimensi ketepatan waktu, pekerjaan pada umumnya telah mengikuti waktu penyelesaian yang ditentukan dalam proses produksi, namun pada kondisi tertentu masih terdapat keterlambatan pada beberapa tahapan kerja, terutama ketika terjadi peningkatan beban kerja atau kendala teknis. Sementara itu, pada dimensi kebutuhan pengawasan, kemandirian kerja individu belum terbentuk secara merata, yang terlihat dari masih adanya ketergantungan terhadap arahan atasan dalam menjalankan pekerjaan, terutama pada situasi kerja tertentu yang membutuhkan penyesuaian.

Berdasarkan output regresi linear sederhana, ditemukan adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh individu berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai. Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui model Job Demands-Resources (JD-R) yang diusulkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Selain itu, uji koefisien determinasi diperoleh angka R Square sebesar 0,453 atau setara dengan 45,30%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja individu sebesar 45,30%, sedangkan sisanya sebesar 54,70% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi individu. Dengan demikian, lingkungan kerja

dapat dipandang sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja individu pada operator Departemen Dyeing and Finishing. Lingkungan kerja, melalui dimensi fisik serta non-fisiknya, memberikan kontribusi pada proses pencapaian kinerja dan terbentuknya situasi kerja yang dirasakan individu dalam pelaksanaan aktivitas produksi sehari-hari.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Departemen Dyeing and Finishing PT X Majalaya berada dalam kategori baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta hubungan antara atasan dan karyawan. Kinerja karyawan juga berada pada kategori baik, dengan kekuatan pada hubungan antar karyawan, namun masih terdapat kelemahan pada kuantitas kerja. Secara empiris, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik melalui perbaikan ventilasi dan pengendalian kebisingan, serta melakukan pemeliharaan fasilitas kerja secara berkala. Selain itu, perlu penguatan pembinaan dan komunikasi antara atasan dan karyawan guna meningkatkan kemandirian kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, serta menggunakan metode yang lebih beragam untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing atas arahan dan masukan yang sangat berarti, pihak PT X Majalaya yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk

melakukan penelitian, serta kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan doa dan motivasi. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Administrasi Bisnis.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Agustina, S., Fachrudin, D. H., & Suntoro, S. (2023). *PENGARUH SIKAP KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN OPERATOR PRODUKSI YANG BERDAMPAK PADA KESELAMATAN KERJA (Studi Kasus: PT Ayoce Indotama Textile, Kota Cimahi)*(TA. 16.19. 23.68) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Ulbi).
- Anggraeni, N. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DEA WARNA ABADI* (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Jawa Timur).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- International Labour Organization. (2019). *Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work*. Geneva: ILO.
- Ristandi, A. (2024). *USULAN PENINGKATAN KUALITAS PADA PEMBUATAN KAIN DENGAN METODE DMAIC DAN PDCA DI DEPARTEMEN DYEING PT. INDONESIA SYNTHETIC TEXTILE MILLS* (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma).
- Rizky, D. M., Utami, I. W., & Waluyo, G. F. (2023). ANALISIS BEBAN KERJA FISIK KARYAWAN DIVISI GARMENT PADA DEPARTEMEN SEWING PT. DAN LIRIS MENGGUNAKAN METODE FULL TIME EQUIVALENT (FTE). *Journal of Research and Technology Studies*, 2(2), 79-88.
- Rofinky, H. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Sukorejo Indah Textile (Sukorintex) Batang* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Pekalongan).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sihombing, M. I. S., & Sumartini, S. (2017). Pengaruh Pengendalian Kualitas Bahan Baku dan Pengendalian Kualitas Proses Produksi terhadap Kuantitas Produk Cacat dan Dampaknya pada Biaya Kualitas (Cost of Quality). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 42-49. <https://doi.org/10.17509/jimb.v8i2.12665>.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Trihantoro, A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur*. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.