Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya

Adi Muspiq Amrulloh[1], Raisa Hilia Aini Syifa[2]*
[1,2] Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia
E-mail: adiamrulloh07@gmail.com[1], raisa.hillia@uncip.ac.id [2*]

Article History:
Received: 16 Agustus 2026
Revised: 17 Agustus 2026
Accepted: 31 Oktober 2026

Keywords: *Hubungan Kerja; Lingkungtan Kerja; Kinerja Karyawan.*

Abstract: *Hubungan kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung terciptanya kondisi kerja yang baik serta peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan tidak terlepas dari bagaimana hubungan antarpegawai terjalin dan bagaimana kondisi lingkungan kerja yang dirasakan selama melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 70 karyawan PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, serta didukung hubungan dan fasilitas kerja yang baik memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, sementara hubungan kerja dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya menggambarkan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, tetapi juga mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam suatu perusahaan, pencapaian kinerja karyawan menjadi bagian penting karena keberhasilan pelaksanaan kegiatan operasional sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai

faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan. Salah satu faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan adalah hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang terbentuk berdasarkan adanya perjanjian kerja, di mana terdapat unsur pekerjaan, perintah, dan imbalan. Dalam praktiknya, hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan hubungan formal antara karyawan dan perusahaan, tetapi juga tercermin melalui komunikasi, kerja sama, sikap saling menghargai, kepedulian, dan konsistensi dalam membangun hubungan antarpegawai. Hubungan kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam melakukan koordinasi, bekerja sama, dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.

Selain hubungan kerja, lingkungan kerja merupakan faktor lain yang perlu diperhatikan dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas yang memadai, serta memiliki suasana dan hubungan kerja yang baik dapat memberikan kemudahan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung juga dapat membantu karyawan berkonsentrasi dan menjalankan pekerjaannya secara efektif, sehingga dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

Pentingnya hubungan kerja dan lingkungan kerja dalam mendukung kinerja karyawan juga didukung oleh penelitian terdahulu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Audina Putri Pratami (2019), Aspani et al. (2022), dan Bellaudi et al. (2022) menunjukkan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian mengenai lingkungan kerja juga menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Efendi et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Wonosobo. Agustriani, Ratnasari, dan Zamora (2022) serta Octarina dan Ardana (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan kerja terhadap kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kesimpulan yang konsisten. Beberapa penelitian menemukan adanya pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hubungan yang berbeda. Variasi hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan masih perlu dikaji pada konteks organisasi yang berbeda. Penelitian terdahulu juga umumnya dilakukan pada objek dan sektor yang beragam, sehingga masih terdapat ruang untuk menguji hubungan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan pada konteks perusahaan manufaktur tertentu.

Permasalahan tersebut relevan dengan kondisi yang ditemukan pada PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya. Berdasarkan hasil survei awal dan indikator kinerja yang digunakan perusahaan, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya mencapai kondisi yang diharapkan. Salah satu kondisi yang terlihat adalah meningkatnya tingkat absensi karyawan. Selain itu, perusahaan menetapkan indikator operasional berupa ketepatan waktu produksi dan ketepatan pengiriman atau ekspedisi sebagai bagian dari pencapaian kinerja. Adanya peningkatan absensi menunjukkan terdapat kesenjangan antara target yang diharapkan dengan kondisi aktual di lapangan. Kondisi tersebut menjadi perhatian karena tingkat kehadiran, ketepatan proses produksi, dan ketepatan ekspedisi berkaitan dengan kelancaran aktivitas perusahaan.

Kondisi empiris tersebut menunjukkan pentingnya mengidentifikasi faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, khususnya hubungan kerja dan lingkungan kerja. Hubungan kerja yang terjalin dengan baik dapat membantu menciptakan koordinasi dan kerja sama dalam

menyelesaikan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman serta mendukung konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut menjadi penting untuk dikaji guna mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan antara hasil penelitian terdahulu dan kondisi empiris yang ditemukan pada objek penelitian. Di satu sisi, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan di sisi lain kondisi pada PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya menunjukkan masih adanya indikasi kinerja yang belum optimal. Selain itu, penelitian terdahulu memiliki perbedaan karakteristik objek dan konteks organisasi. Penelitian ini kemudian diarahkan untuk menguji hubungan kerja dan lingkungan kerja dalam satu model penelitian pada PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya. Hal tersebut menjadi pembeda penelitian ini sekaligus memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik terhadap pemahaman mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada objek penelitian.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya dalam mengevaluasi hubungan kerja dan kondisi lingkungan kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan yang terbentuk antara pekerja dan pemberi kerja setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pelaksanaannya, hubungan kerja juga tercermin melalui interaksi, komunikasi, dan kerja sama antarpegawai dalam menjalankan tugas. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan koordinasi dan suasana kerja yang harmonis sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi (Purnomo, 2019; Yeniarti et al., 2022; Indrawati et al., 2021).

Dalam penelitian ini, hubungan kerja diukur melalui konsistensi dalam menjalin hubungan, kepedulian dan keselamatan terhadap rekan kerja, serta hubungan yang bersifat jangka panjang. Aspani et al. (2022), dan Bellaudi et al. (2022) menyatakan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Yolanda (2023), Sulastri et al. (2025).

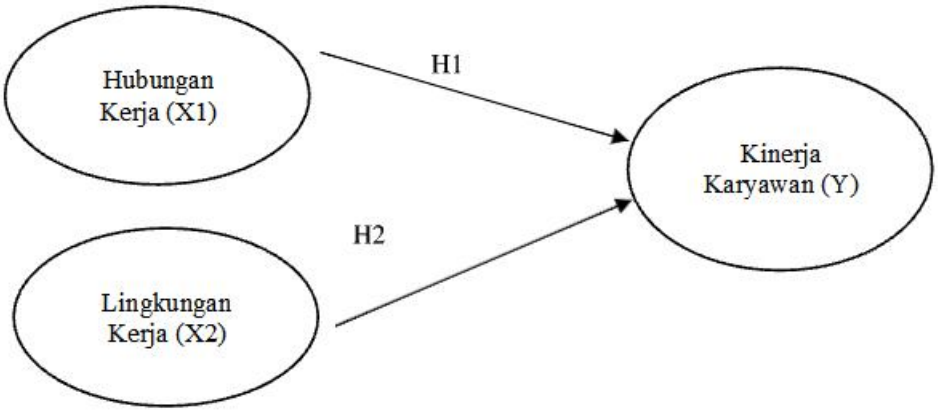
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik, seperti fasilitas, suasana kerja, komunikasi, dan hubungan antarpegawai. Lingkungan yang mendukung dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaan dengan lebih nyaman dan efektif (Agustin, 2021; Afandi, 2021).

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik tempat kerja, suasana kerja, dan hubungan antarpegawai sebagai aspek yang mendukung aktivitas kerja karyawan. Kondisi tempat kerja, suasana kerja, fasilitas, dan hubungan antarpegawai menjadi bagian yang dapat mendukung kinerja karyawan. Penelitian Efendi et al. (2022), Agustriani, Ratnasari, dan Zamora (2022), serta

Octarina dan Ardana (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan temuan empiris yang telah diuraikan, maka Peneliti mengembangkan beberapa hipotesis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, meliputi:

H1 **:** Hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya.

H2 **:** Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh hubungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui data yang diperoleh dari responden. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian, sedangkan penelitian verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian disusun berdasarkan variabel hubungan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang nilai 1 sampai 5, di mana nilai 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan nilai 5 menunjukkan “sangat setuju” untuk mengetahui tingkat persepsi responden terhadap pernyataan yang diberikan. Variabel hubungan kerja diukur melalui konsistensi dalam menjalin hubungan, kepedulian dan keselamatan terhadap rekan kerja, serta hubungan yang bersifat jangka panjang. Lingkungan kerja diukur melalui kondisi fisik tempat kerja, suasana kerja, dan hubungan antarpegawai. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui kualitas

output, kuantitas output, jangka waktu, dan kehadiran.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji Validitas dilakukan dengan kriteria r hitung lebih besar dari r table sebesar 0,235 pada tingkat signifikasi 0,05 dan junlah responden 70 orang. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis regresi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen ($p < 0,05$) untuk menentukan signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,60. Selanjutnya melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan hubungan kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase %
Usia	40-50 Tahun	48	68,5
	30-39 Tahun	19	27,2
	20-29 Tahun	3	4,3
	Total	**70**	**100,0**
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	43,6
	Perempuan	39	56,4
	Total	**70**	**100,0**
Pendidikan Terkahir	SD	35	43,8
	SMP	23	28,2
	SMA	17	21,4
	Sarjana	5	4,36
	Total	**70**	**100,0**

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 40–50 tahun, yaitu sebesar 68,5%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia yang relatif matang dan memiliki pengalaman kerja yang cukup. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebesar 56,4%, sedangkan laki-laki sebesar 43,6%. Komposisi tersebut menggambarkan distribusi tenaga kerja pada objek penelitian. Selanjutnya, berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden berada pada kategori SD sebesar 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan dasar, yang menjadi salah satu karakteristik demografis tenaga kerja pada objek penelitian.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Hubungan Kerja (X1)	70	15	30	22,70	3,009
Lingkungan Kerja (X2)	70	9	30	18,34	5,018
Kinerja Karyawan (Y)	70	16	38	27,41	5,171

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang diperoleh dari 70 responden, diketahui bahwa variabel Hubungan Kerja (X1) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 22,70 dengan standar deviasi sebesar 3,009, serta nilai minimum 15 dan maksimum 30. Apabila dikonversi ke rata-rata per item, nilai tersebut berada pada kisaran 3,78, yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap hubungan kerja berada pada kategori baik, dengan penyebaran data yang relatif kecil sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi responden terhadap hubungan kerja cenderung homogen dan stabil.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 18,34 dengan standar deviasi 5,018, nilai minimum 9, dan maksimum 30. Rata-rata per item berada pada kisaran 3,06, yang mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik. Nilai standar deviasi yang relatif lebih besar dibandingkan variabel lainnya mengindikasikan adanya variasi persepsi karyawan yang cukup beragam terhadap kondisi lingkungan kerja di perusahaan.

Selanjutnya, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 27,41 dengan standar deviasi 5,171, nilai minimum 16, dan maksimum 38. Rata-rata per item berada pada kisaran 3,43, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik, meskipun standar deviasi yang cukup tinggi menandakan tingkat kinerja antarkaryawan masih cukup bervariasi. Secara keseluruhan, perbandingan antara nilai rata-rata dan standar deviasi pada seluruh variabel menunjukkan bahwa data penelitian memiliki penyebaran yang relatif wajar dan layak digunakan untuk analisis lanjutan, khususnya pada pengujian regresi linear berganda.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda (Hasil Pengujian Hipotesis)

Variabel Independen	Koefisien β	Sig.	Keterangan
Hubungan Kerja (X1)	0,041	0,736	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,391	0,002	Signifikan

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data tidak melanggar asumsi-asumsi klasik tersebut, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Hubungan Kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,041 dengan tingkat signifikansi 0,736. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga Hubungan Kerja dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan ditolak.

Sebaliknya, Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,391 dan tingkat signifikansi 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang mereka hasilkan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,726 dengan tingkat signifikansi 0,002. Hal ini mengindikasikan bahwa Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hubungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas relasi antarkaryawan, sebaik apa pun terjalin, belum cukup dengan sendirinya untuk mendorong peningkatan kinerja. Kondisi ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk kinerja karyawan, seperti kondisi lingkungan kerja, motivasi, maupun dukungan fasilitas kerja, sehingga hubungan kerja yang baik perlu diiringi kondisi pendukung lainnya agar benar-benar berdampak pada hasil kerja.

Berbeda dengan Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kenyamanan suasana kerja, ketersediaan fasilitas yang memadai, serta hubungan yang mendukung antarrekan kerja mampu meningkatkan konsentrasi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil ini sejalan dengan konsep bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan sebagai salah satu faktor kunci dalam mendorong performa karyawan secara berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Hubungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 dinyatakan ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa interaksi dan kerja sama yang berlangsung di lingkungan perusahaan belum secara langsung mampu mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang yang lebih optimal. Hubungan kerja yang baik tampaknya perlu disertai oleh pendukung lain,seperti kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi, penghargaan, maupun arahan pimpinan, agar benar-benar berdampak pada pencapaian kinerja. Dengan kata lain, membangun relasi yang harmonis antarkaryawan saja belum cukup untuk mendongkrak kinerja secara nyata.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Situmorang, Roma Uli; Remus Silalahi & Saragih (2026) yang juga menemukan bahwa Hubungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Misbakhul Maulana 2022) menambahkan kesimpulan secara eksplisit bahwa Hubungan kerja memiliki pengaruh positif terhadapkinerja namun tidak signifikan.

Ketidaksignifikanan pengaruh Hubuhngan Kerja pada penelitian ini juga tidak lepas dari karakteristik PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya sendiri. Sebagai Perusahaan manufaktur berbasis produkasi tepung tapioka yang beroperasi dengan ritme kerja produksi harian, interaksi antarkaryawan cenderung berlangsung fungsional dan berorientasi pada penyelesaian tugas, bukan pada relasi sosial yang mendalam. Kondisi ini diperkuat oleh profil demografis responden yang didominasi karyawan 40-50 tahun dengan latar belakang pendidikan SD dan SMP, kelompok yang umumnya telah terbiasa bekerja dengan pola relasi informal dan berbasis kebiasaan, sehingga hubungan kerja formal tidak lagi menjadi factor pembeda utama dalam menentukan seberapa baik mereka bekerja.

Berbeda dengan Hubungan Kerja, hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja yang mendukung, mulai dari kenyamanan suasa kerja hingga ketersediaan fasilitas yang meadai, membantu karyawan berkosentrasi dan menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Semakin kondusif

libngkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin bersar pula peluang mereka untuk bekerja secara optimal.

Hasil ini konsisten dengan temuan Efendi dkk. (2022) pada PDAM Kabupaten Wonosobo, serta Agustriani, Ratnasari, dan Zamora (2022), yang sama-sama menemukan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Octariana dan Ardana (2022) juga melaporkan pola pengaruh yang serupa. Konsistensi temuan pada berbagai sektor ini memperkuat argument bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu determinan kinerja yang relative universal, tidak terbatas pada jenis industry tertentu.

Kuatnya perngaruh Lingkungan Kerja ini sejalan dengan karakteristik operasional PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya sebagai perusahaan manufaktur yang berlokasi di kawasan semi-rural Kecamatan Cineam. Pada perusahaan dengan proses produksi yang menuntut aktivitas fisik dan ketepatan waktu, kondisi lingkungan kerja, seperti kenyamanan area produksi, keselamatan kerja, serta kelengkapan fasilitas penunjang, memiliki dampak yang lebih langsung terhadap kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dibandingkan sekedar kualitas relasi antarindividu. Temuan awal berupa meningkatnuya tingkat ketidakhadiran karyawan turut memperkuat pola ini, sebab ketika lingkungan kerja belum sepenuhnya nyaman, dampaknya lebih cepat terlihat pada kehadiran dan produktivitas harian dibandingkan pada dinamika hubungan antarkaryawan. Dengan demikian, bagi perusahaan dengan profil operasional seperti ini, investasi pada perbaikan lingkungan fisik tempat kerja tampak menjadi jalur yang lebih efektif untuk mendorong kinerja dibandingkan semata-mata mengandalkan pembinaan relasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya, yang berarti hubungan kerja belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara meyakinkan dari sisi statistik. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan.

Bagi PT Hidup Baru Utama Jaya Tasikmalaya, temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk lebih memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja, misalnya dengan menjaga kenyamanan tempat kerja, melengkapi fasilitas penunjang, serta memastikan suasana kerja yang aman dan mendukung. Di sisi lain, meski pengaruh hubungan kerja belum signifikan, upaya membangun komunikasi terbuka dan kerja sama antarkaryawan tetap perlu dijaga secara konsisten sebagai bagian dari iklim kerja yang sehat dalam jangka panjang.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dan hanya melibatkan dua variabel independen, sehingga hasilnya belum tentu berlaku pada konteks perusahaan lain. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, atau kepuasan kerja, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2021). Konsep dan indikator manajemen sumber daya manusia untuk riset manajemen. Deepublish.

Agustin. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(2), 128–136.

Agustriani, Ratnasari, & Zamora. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ambarwati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh komunikasi dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan: Literatur review. Manajemen Kreatif Jurnal, 2(1), 190–197. https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2626

Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Journal of Innovation Research and Knowledge, 3(8), 1595–1600.

Aspani, G. C., Sendow, G. M., & Tampenawas, J. L. A. (2022). Pengaruh lingkungan organisasi, etos kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado. Jurnal EMBA, 10(2).

Bellaudi, V. A., & Suryadi, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, hubungan kerja, fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Bandar Jaya. Jurnal Manajemen Diversifikasi, 2(1).

Damayanti, W. (2024). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II. Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan, 2(1). https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.56

Efendi, dkk. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Wonosobo.

Firmansyah. (2023). Pengaruh komunikasi terhadap hubungan kerja dan kinerja karyawan.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indrawati, N., Wahyuni, L., Nasrah, R., Nurhayati, & Sriyanti, E. (2021). Pengaruh hubungan kerja terhadap motivasi kerja (studi empiris pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok). eCo-Buss, 4(6), 313–321.

Menhard. (2021). Pengaruh hubungan kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

Pratami, A. P. (2019). Pengaruh hubungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PD. Pasar Jaya). Fakultas Ekonomi UIN Syarif Hidayatullah.

Ruslan, N. J. B. (2024). Kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson.

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif (Cetakan ke-6). Alfabeta.

Sulastri, L., & Uriawan, W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai di era industri 4.0. Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(1). https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288

Syamsibar, H. (2021). Pengaruh disiplin, kepuasan dan hubungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. Jurnal Miraj Manajemen, 6(2).

Tiniari, N. K. H., Trarintya, M. A. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver di Denpasar Timur. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 4(7), 1343–1353. https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24

Yeniarti, Murad, A. A., & Suhaemi, M. (2022). Pengaruh hubungan kerja dan beban kerja

terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Cilegon. CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 2(3), 96–108. https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.257

Yolanda, L. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Bangunan Jaya Pekanbaru. Eklektif: Jurnal Pendidikan Ekonomi & Kewirausahaan, 4(3). http://dx.doi.org/10.24014/ekl.v4i3.31465