

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe

Tauwi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lakidende, Indonesia

Alamat : Jl. Sultan Hasanuddin, No. 234, Wawotobi, Lalosabila, Unaaha, Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara 93461, Indonesia.

Korespondensi Penulis : tauwidian@gmail.com*

Abstract : The purpose of this study was to analyze the factors that affect employee performance at the PT. Tani Prima Makmur Palm Oil Mill. Based on this study because the population is not greater than the respondents, the author took 100% of the population at the PT. Tani Prima Makmur Palm Oil Mill, Konawe Regency, which was 83 respondents. This study uses multiple linear analysis to obtain a comprehensive picture of the work environment variables (x_1), work pressure (x_2), and social support (x_3) on employee performance (y). The Work Environment partially has a negative and insignificant effect on Employee Performance at the PT. Tani Prima Makmur Palm Oil Mill, namely $0.615 > 0.05$. Work Pressure partially has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Tani Prima Makmur, namely $0.000 < 0.05$. Social Support has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Tani Prima Makmur, Konawe Regency, namely $0.000 < 0.05$.

Keywords: Performance, Employees, Factory, Palm Oil

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur. 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. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai variable lingkungan kerja (x_1), tekanan kerja (x_2), dan dukungan sosial (x_3) terhadap kinerja karyawan (y). Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur yaitu $0,615 > 0,05$. Tekanan Kerja secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tani Prima Makmur yaitu $0,000 < 0,05$. Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe yaitu $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kinerja, Karyawan, Pabrik, Kelapa Sawit

1. LATAR BELAKANG

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 Pekerjaanya 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 didirikan 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) 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.

(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. 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. Dari uraian latar belakang di atas maka tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

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 (Wijaya & Susanty, 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja. Dengan adanya pencahayaan yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja. Kebisingan termasuk suatu polusi terhadap suara-suara yang tidak diinginkan (unwanted sound) sehingga kebisingan dapat berdampak buruk, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, menurunnya kinerja maupun kesulitan dalam berkomunikasi (Triastuti & Sulaiman, 2018).

Tekanan Kerja

Tekanan kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Dengan kata lain, tekanan merupakan

sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Sebagian tekanan bisa positif, dan sebagian lagi bisa negatif. Dimana, tekanan tantangan, atau tekanan yang menyertai tantangan dilingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari tekanan hambatan, atau tekanan yang menghalangi dalam mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab bekerja) (Robbins dan Judge, 2008).

Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah suatu yang membantu memenuhi suatu kebutuhan saat mengalami kondisi yang dirasa sulit adalah efek yang menguntungkan dari dukungan sosial, baik melalui hubungan antara individu dengan teman dekat untuk melawan stres. Keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasi sehingga dapat memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya oleh perusahaan. Keterampilan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat berpengaruh bagi prestasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Lie & Darmasetiawan, 2017).

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada kantor pabrik pengolahan kelapa sawit PT. Tani Prima Makmur yang berada di Lerehoma, Kecamatan, Anggaberu Kabupaten Konawe.

Populasi dan Sampel Penelitian

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. Menurut Sugiyono (2019,) 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. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. 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.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variable dependen, apabila nilai dua atau lebih variable independen sebagai prediktor dinaikan atau diturunkan nilainya atau dimanipulasi. Jadi analisis regresi linear berganda dilakukan apabila jumlah variable independen yang dimiliki minimal dua (Sugiyono, 2019). Analisis linear berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai variable Lingkungan Kerja (X1), Tekanan Kerja (X2), dan Dukungan Sosial (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y). Adapun model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Tekanan Kerja

X3 = Dukungan Sosial

a = Konstanta

β_1, β_3 = Koefisien Regresi

e = Error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui apakah model representatif terhadap model populasi maka diperlukan pengujian parameter-parameter regresi tersebut berdasarkan nilai statistiknya dengan cara uji serempak (simultan) dengan statistik Uji F dan Uji parsial dengan uji t. Adapun formula dari regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$ Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	6,165	4,085
Lingkungan Kerja	0,059	0,117
Tekanan Kerja	0,581	0,087
Dukungan Sosial	0,323	0,073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah :

$$Y = 1,520 + -044 X_1 + 0,171 X_2 + 0,527 X_3$$

Model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6,165 artinya jika Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial dan budaya organisasi nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya sebesar 6,165.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,059 adalah positif menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi Tekanan Kerja (X_2) sebesar 0,581 adalah positif menunjukkan pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti Tekanan Kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi Dukungan Sosial (X_3) sebesar 0,323 adalah positif menunjukkan pengaruh Dukungan Sosial terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti Dukungan Sosial yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependennya. Untuk menguji apakah model yang digunakan telah tepat atau belum terdapat dua cara, antara lain :

1. Membandingkan nilai F_{hitung} dalam tabel ANOVA dengan F_{tabel} . Suatu pengaruh dikatakan signifikan jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Nilai F_{tabel} dapat dilihat dalam tabel F pada alfa 0,05 dengan derajat bebas pembilang sebesar 3, atau dapat dilihat dengan menggunakan tabel F. Maka diketahui nilai F_{tabel} dengan $n = 36$ adalah 2,90.
2. Cara lain untuk menguji apakah model dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai sig. Pada tabel ANOVA dengan taraf nyatanya $Sig > 0,05$ maka model ditolak, namun jika $Sig. < 0,05$ maka model diterima.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2803,959	3	934,653	33,472	.000 ^b
Residual	2205,920	79	27,923		
Total	5009,880	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Tekanan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 2 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.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel-variabel independen (Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Dukungan Sosial) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Kriteria Pengujian :

a. Jika nilai t hitung positif

$T_{hitung} > T_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (Berpengaruh)

$T_{hitung} < T_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak (Tidak Berpengaruh)

b. Jika nilai t hitung negatif

$-T_{hitung} < -T_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (Berpengaruh)

$-T_{hitung} > -T_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak (Tidak Berpengaruh)

Sementara itu secara parsial pengaruh dari variabel independen tersebut terhadap variabel dependen ditunjukkan pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,165	4,085		1,509	0,135
	Lingkungan Kerja	0,059	0,117	0,040	0,506	0,615
	Tekanan Kerja	0,581	0,087	0,527	6,665	0,000
	Dukungan Sosial	0,323	0,073	0,370	4,447	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat arah dan signifikannya setiap variabel independen (Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Dukungan Sosial). Menjelaskan dasar pengambilan keputusan dari uji t yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Diketahui sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 83 orang (responden), sehingga diperoleh t_{tabel} dengan taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,036 Hasil Perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji t terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh t_{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 terhadap Kinerja Karyawan.
2. Uji t terhadap variabel Tekanan Kerja (X2) 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 Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Uji t 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.

Koefisien determinasi (R^2)

Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R square. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang

sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena di sesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Nilai R Square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R Square berkisar 0 sampai 1. Hasil analisa koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut .

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	0,560	0,543	5,28423

Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Tekanan Kerja, Lingkungan Kerja
Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4. terlihat bahwa nilai R^2 adalah 0,543 artinya hubungan antara Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap kinerja Karyawan sebesar 54,3% berarti hubungannya erat. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 54,3% kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe. dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Dukungan Sosial. sedangkan sisanya sebesar 45,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur yaitu $0,615 > 0,05$. Tekanan Kerja secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tani Prima Makmur yaitu $0,000 < 0,05$. Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe yaitu $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Pada Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe agar mampu Meningkatkan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja melalui lingkungan kerja yang baik, seperti memastikan suhu udara yang seimbang, kebersihan, dan keamanan yang memadai dan Memastikan hubungan antara atasan dan bawahan serta antar karyawan dapat terjalin dengan baik.

2. Manajemen Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe juga harus secara terus menerus mempertahankan dan meningkatkan Dukungan sosial dalam perusahaan Karena Pentingnya Dukungan Sosial terletak pada kemampuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2012). Dasar-dasar evaluasi pendidikan (Edisi 2). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bimantoro, W., & Noor, C. (2012). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tonga Tiur Putra. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Damopolii, Y. J., Lengkong, V. P. K., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1668-1677.
- Handayani, L. (2020). Keuntungan, kendala dan solusi pembelajaran online selama pandemi COVID-19: Studi eksploratif di SMPN 3 Bae Kudus. *Journal Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 15–23.
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2017). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN pada mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496-1514.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi (Edisi 12, Buku 2, terjemahan Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Cetakan kelima). PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan kedua). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitepu, P. (2018). Studi hubungan internasional. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D-MPKK (Edisi kedua). CV. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 50-57.
- Triatna, C. (2015). Perilaku organisasi dalam pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*.