PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN PADANG UNIT LOGISTIK DISTRIBUSI

Shendy Ardian Pratama
Program Studi Pendidikan Pendidikan Ekonomi, FKIP , Universitas Merangin
Email: shendyardianpratama1@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment on employee performance at PT Semen Padang, Logistics Distribution Unit. The work environment is considered a crucial factor affecting employee effectiveness and productivity, both through physical aspects such as facilities and workplace comfort, as well as non-physical aspects including interpersonal relationships, leadership, and organizational climate. The research employed a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to employees within the unit. The collected data were analyzed using simple linear regression to examine the relationship and impact of the independent variable on the dependent variable. The findings reveal that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, indicating that better workplace conditions contribute to higher levels of performance. These results highlight the importance of sustainable management of the work environment, both physically and psychologically, in order to enhance productivity and achieve operational targets.

Keywords: *work environment, employee performance, PT Semen Padang, logistics distribution*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang Unit Logistik Distribusi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas tenaga kerja, baik melalui aspek fisik seperti fasilitas dan kenyamanan ruang kerja, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai, kepemimpinan, serta iklim organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pada unit terkait. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini

menegaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan lingkungan kerja secara berkelanjutan, baik dari sisi fisik maupun psikologis, guna meningkatkan produktivitas dan pencapaian target operasional.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan, PT Semen Padang, logistik distribusi

A. Pendahuluan

Perusahaan modern menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, keberhasilan sebuah perusaha an tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis, teknologi, maupun modal finansial, tetapi juga bergantung pada bagaimana organis asi mampu menciptakan kondisi yang mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan besar dalam memengaruhi semangat, motivasi, serta produktivitas pegawai. Ketika lingkungan kerja diatur dengan baik, karyawan akan merasa nyaman, aman, dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Sebaliknya, apabila kondisi kerja kurang mendukung, kinerja karyawan akan menurun, muncul kelelahan, dan tingkat kesalahan kerja semakin tinggi. Fenomena ini dapat dilihat pada banyak perusahaan besar, termasuk PT Semen Padang yang memiliki peran vital dalam industri semen nasional.

Unit Logistik Distribusi PT Semen Padang memegang peranan strategis karena bertugas memastikan produk dapat sampai ke konsumen tepat waktu dan dalam kondisi baik, sehingga kinerja karyawan pada unit ini menjadi sangat krusial untuk keberlangsungan operasional perusa haan. (Armstrong & Taylor, 2020), menekankan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia saat ini tidak hanya berfokus pada fungsi administratif seperti rekrutmen dan pelatihan, melainkan juga pada bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung. Lingkungan kerja fisik meliputi aspek-aspek seperti pencahayaan, tata ruang, ventilasi, kebersihan, dan fasilitas keselamatan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan interaksi sosial, gaya kepemimpinan, iklim komunikasi, serta kebijakan organisasi. Apabila kedua aspek ini dikelola dengan baik, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya bentuk pemenuhan standar operasional, melainkan juga strategi manajerial untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zhenjing et al., 2022), menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja tugas pegawai. Studi ini menemukan

bahwa karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan yang mendukung akan menunjukkan performa yang lebih baik, baik dari sisi ketepatan penyelesaian tugas maupun kreativitas dalam bekerja. Menariknya, penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Artinya, ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan tidak hanya bekerja lebih baik, tetapi juga memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan perusahaan. Hal ini sangat relevan dalam konteks Unit Logistik Distribusi PT Semen Padang yang membutuhkan pekerja dengan dedikasi tinggi dalam menghadapi tantangan distribusi seperti jadwal ketat, koordinasi antar tim, serta risiko keselamatan kerja.

(Ardhianti & Susanty, 2020), dalam penelitiannya juga menemukan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor fisik seperti pencahayaan, kebersihan ruang kerja, serta tata letak yang efisien dapat meningkatkan fokus dan kenyamanan pegawai, sementara faktor non-fisik seperti komunikasi yang efektif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan hubungan kerja yang harmonis mendorong terbentuknya suasana kerja yang positif. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungannya, mereka akan lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaik. Dengan demikian, perhatian terhadap lingkungan kerja merupakan bentuk investasi jangka panjang yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berimplikasi pada kinerja organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Yantu, 2022), memperkuat pandangan ini dengan menyoroti bahwa kualitas lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja terutama pada sektor jasa dan distribusi. Industridistribusi memiliki karakteristik khusus, yakni adanya tuntutan ketepatan waktu, ketahanan fisik, dan koordinasi intensif antar tim. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung, hal ini dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan motivasi, dan mengham bat pencapaian target. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung akan membantu karyawan mengelola tekanan, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih baik. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa perhatian perusahaan terhadap lingkungan kerja dapat menjadi salah satu strategi untuk mengurangi tingkat turnover, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat kinerja tim.

Dalam konteks PT Semen Padang, khususnya Unit Logistik Distribusi, faktor lingkungan kerja menjadi semakin penting. Menurut (PT Semen Padang, 2023), unit ini berperan sebagai ujung tombak dalam memastikan produk semen dapat didistribusikan dengan lancar ke berbagai wilayah. Tugas ini tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan fisik dan mental karyawan. Kondisi kerja di unit

logistik melibatkan beban kerja berat, risiko keselamatan, serta kebutuhan koordinasi yang tinggi. Apabila perusahaan tidak mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, maka risiko kesalahan, keterlambatan distribusi, dan penurunan kepuasan pelanggan akan meningkat. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja di unit ini menjadi faktor strategis yang dapat memengaruhi citra perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Literatur dan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari sisi fisik maupun non-fisik, memiliki korelasi positif dengan peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan. Dalam konteks PT Semen Padang, khususnya Unit Logistik Distribusi, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, tetapi juga nilai praktis dalam memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Semen Padang dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga keberlangsungan operasional distribusi semen yang efektif dan efisien.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunaka n dalam kajian ini adalah deskriptif kuantitatif, karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian dapat dianalisis secara objektif dengan menggunakan perhitungan statistik, sehingga mampu menggambarkan pengaruh variabel secara lebih terukur. Penelitian dilakukan di PT Semen Padang Unit Logistik Distribusi sebagai lokasi utama, karena unit ini memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses distribusi produk perusahaan. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada periode September hingga November 2025, mencakup tahap perencanaan, pengumpulan data, pengolahan hasil, hingga penyusunan laporan akhir.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Unit Logistik Distribusi PT Semen Padang. Apabila jumlah karyawan relatif kecil, maka digunakan teknik total sampling sehingga semua karyawan dijadikan responden. Namun, bila jumlah karyawan cukup besar, maka diterapkan purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Pertimbangan ini dipilih agar data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan pengalaman dan persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja serta kinerja mereka. Teknik pengumpulan

data dilakukan melalui beberapa cara, yaitu kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Wawancara dilakukan pada sejumlah karyawan dan pihak manajemen guna memperoleh data yang lebih mendalam. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi fisik, tata ruang, serta interaksi antar karyawan di lingkungan kerja. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder seperti jumlah tenaga kerja, struktur organisasi, maupun laporan kinerja yang tersedia di perusahaan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

SEJARAHSINGKAT PERUSAHAAN

PT Semen Padang merupakan perusahaan semen pertama di Indonesia dan Asia Tenggara yang berdiri pada tanggal 18 Maret 1910 di Indarung, Kota Padang, Sumatera Barat. Awalnya perusahaan ini didirikan oleh pemerintah kolonial Belanda dengan nama *NV Nederlandsch Indische Portland Cement Maatschappij (NIPCM)*. Pada masa pendudukan Jepang tahun 1942–1945, perusahaan ini sempat dikuasai oleh Jepang dan kemudian kembali ke tangan pemerintah Republik Indonesia setelah Proklamasi Kemerdekaan.

Seiring perkembangannya, PT Semen Padang terus mengalami modernisasi baik dalam hal teknologi, manajemen, maupun kapasitas produksi. Pada tahun 1958, perusahaan ini dinasionalisasi dan resmi menjadi milik Indonesia. Kemudian, pada tahun 1995 PT Semen Padang bergabung dalam kelompok usaha PT Semen Gresik (Persero) Tbk., yang saat ini telah bertransformasi menjadi SIG (Semen Indonesia Group) sebagai holding company terbesar di industri semen nasional. Dengan usia lebih dari satu abad, PT Semen Padang tidak hanya menjadi pionir industri semen di Indonesia, tetapi juga menjadi perusahaan strategis yang mendukung pembangunan infrastruktur nasional serta menjadi ikon kebanggaan masyarakat Sumatera Barat.

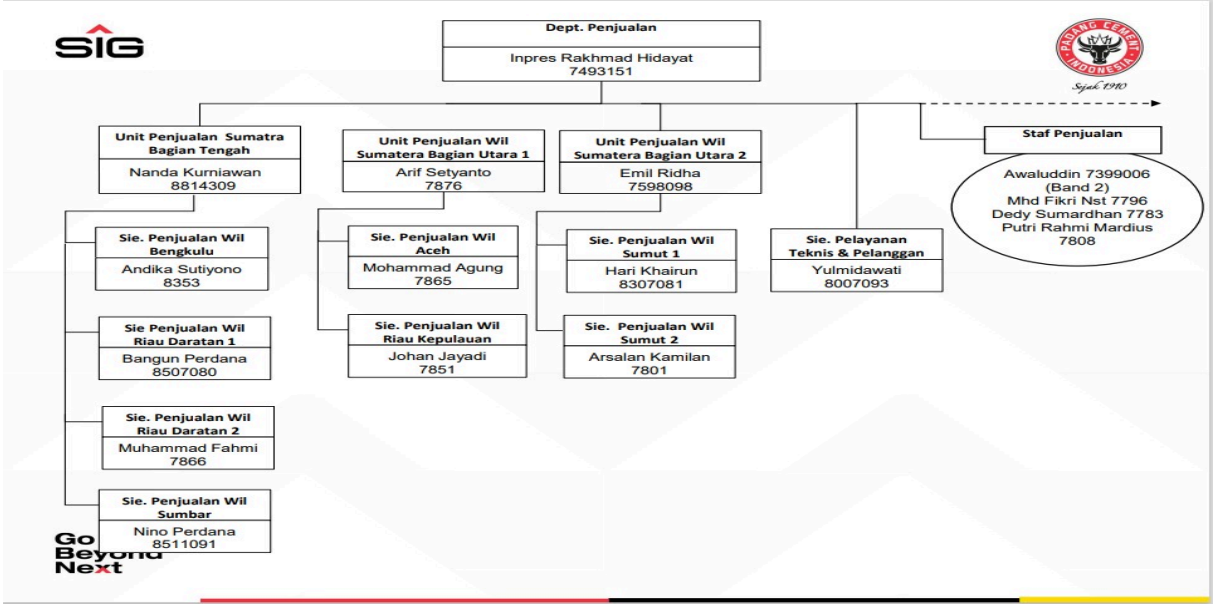


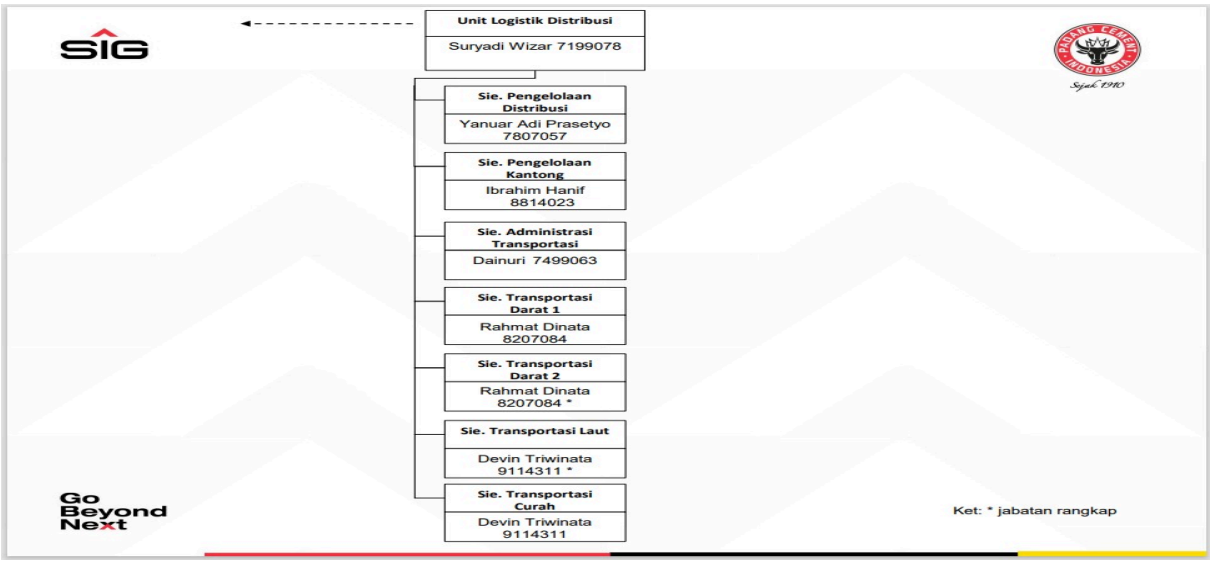
Gambar 1 Sejarah Singkat PT Semen Padang

MISI

1. Memproduksi dan memperdagaan gkan semen serta peroduk terkait lainnya yang berorientasi kepuasan pelanggan.
2. Mengembangkan SDM yang kompeten, professional dan berintegritas tinggi.
3. Meninngkatkan kemampuan rekayasa dan engineering untuk mengembangkan industri semen nasional.
4. Memberdayakan, dan mengem bangkan dan mensinergikan sumber daya Perusahaan yang berwawasan lingkungan.
5. Meningkatkan nilai Perusahaan secara berkelanjutan dan memberikan yang terbaik kepada stakeholder.

STRUKTUR ORGANISASI





Gambar 2 Struktur Organisasi Unit Logistik Dostribusi

PERAN DAN FUNGSI UNIT LOGISTIK DISTRIBUSI

1. Peran Unit Logistik Distribusi

Unit Logistik Distribusi PT Semen Padang memiliki peran strategis sebagai penghubung antara proses produksi dengan konsumen. Melalui fungsi distribusi yang terencana, perusahaan dapat menjaga ketersediaan produk, meningkatkan efisiensi biaya, memberikan pelayanan terbaik, serta memperkuat daya saing baik di pasar domestik maupun internasional. Peran Logistik Distribusi sendiri dapat di jelaskan sebagai berikut:

a. Menjamin Kelancaran Distribusi Produk

Unit Logistik Distribusi bertugas memastikan semen yang diproduksi PT Semen Padang dapat sampai ke konsumen tepat waktu, tepat jumlah, dan dalam kondisi baik. Hal ini melibatkan pengelolaan transportasi, gudang, dan sistem pengiriman yang efisien agar tidak terjadi keterlambatan yang dapat mengganggu rantai pasok.

b. Mengoptimalkan Jaringan Distribusi

PT Semen Padang memiliki cakupan pasar yang luas, baik di wilayah Sumatra, Jawa, maupun ekspor ke mancanegara. Unit logistik distribusi berperan mengatur jalur distribusi melalui darat maupun laut, menyesuaikan dengan lokasi pelanggan, serta mengoptimalkan biaya distribusi agar tetap kompetitif.

c. Pengelolaan Persediaan (Inventory Management),

Logistik distribusi juga mengatur persediaan semen di gudang penyimpanan dan packing plant. Tujuannya untuk menjaga ketersediaan produk sesuai permintaan pasar sehingga tidak terjadi kekurangan (stock out) ataupun kelebihan (over stock).

d. Menjaga Kualitas Produk Selama Pengiriman,

Semen merupakan produk yang sensitif terhadap kelembapan dan cara penanganan. Oleh karena itu, unit distribusi memiliki peran penting dalam menjaga kualitas dengan mengatur standar prosedur pengemasan, penyimpan an, serta transportasi agar produk tetap terjaga hingga ke tangan konsumen.

e. Meningkatkan Layanan kepada Konsumen

Unit logistik distribusi berperan memberikan kepastian pengiriman dan pelayanan terbaik kepada konsumen. Hal ini termasuk kecepatan respon terhadap permintaan, transparansi informasi pengiriman, serta penanganan keluhan pelanggan.

f. Efisiensi Biaya dan Peningkatan Daya Saing

Melalui pengelolaan distribusi yang efektif, perusahaan dapat menekan biaya operasional, mempercepat arus barang, dan meningkatkan daya saing di pasar semen yang ketat.

g. Mendukung Ekspansi Pasar dan Ekspor

Selain melayani kebutuhan domestik, unit ini juga bertugas mendukung kegiatan ekspor semen ke luar negeri, sehingga turut berkontribusi dalam peningkatan devisa negara dan memperluas pangsa pasar PT Semen Padang di tingkat global.

2. Fungsi Unit Logistik Distribusi

Fungsi Unit Logistik Distribusi PT Semen Padang pada dasarnya adalah sebagai bagian penting dalam rantai pasok (supply chain) perusahaan untuk memastikan produk semen yang dihasilkan sampai ke konsumen tepat waktu, tepat jumlah, dan dengan kualitas yang terjaga. Secara lebih rinci, fungsi unit ini meliputi:

a. Perencanaan Distribusi

Menyusun rencana distribusi semen dari pabrik ke gudang, depot, pelabuhan, dan titik penjualan dengan mempertimbang kan kapasitas produksi, permintaan pasar, serta kondisi transportasi.

b. Pengelolaan Transportasi, Mengatur armada transportasi (baik darat maupun laut) untuk mendistribusikan semen ke berbagai wilayah pemasaran, termasuk ke luar Pulau Sumatera hingga ke luar negeri.

c. Manajemen Gudang dan Terminal

Mengelola gudang semen dan terminal distribusi untuk menjaga ketersediaan stok, mengatur arus keluar masuk barang, serta menjamin kualitas semen tetap baik selama penyimpanan.

d. Koordinasi dengan Distributor dan Mitra

Menjalin komunikasi dan koordinasi dengan distributor, agen, dan mitra logistik guna memastikan distribusi berjalan lancar sesuai target pasar.

e. Monitoring dan Evaluasi Distribusi

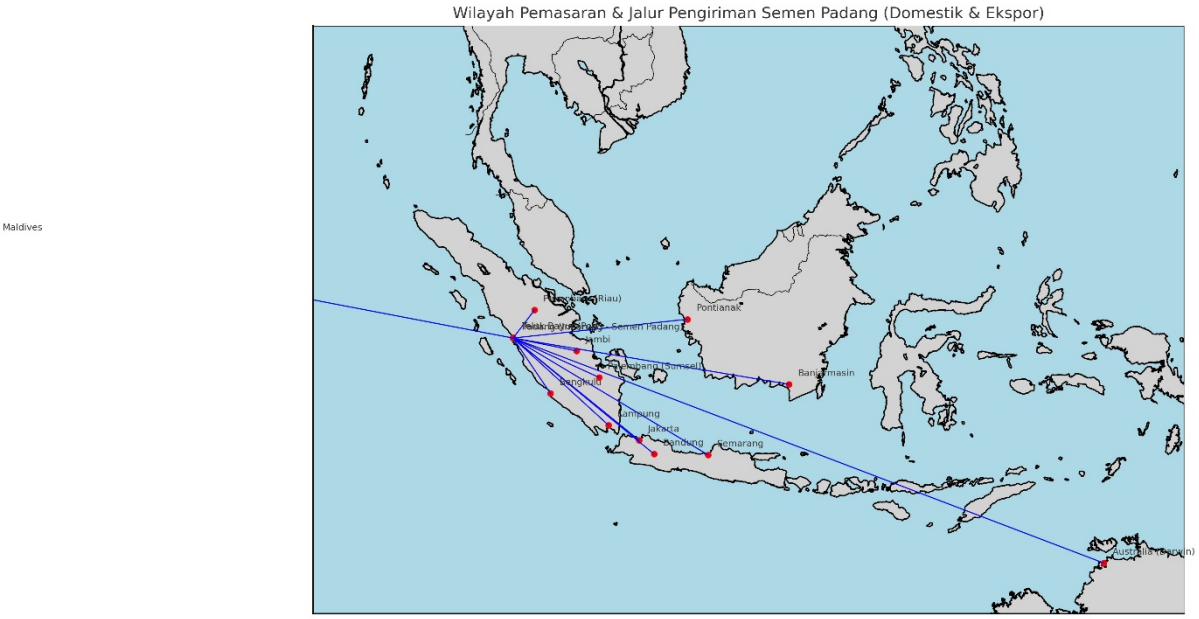
Melakukan pengawasan terhadap jalannya distribusi, termasuk memantau waktu pengiriman, biaya, serta efisiensi operasional agar dapat dilakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan.

f. Pelayanan Pelanggan (Customer Service)

Menyediakan layanan kepada konsumen terkait informasi pengiriman, ketersediaan produk, serta menindaklanjuti keluhan atau kendala yang terjadi dalam proses distribusi.

g. Optimalisasi Jaringan Distribusi, Mengembangkan strategi distribusi agar lebih efektif dan efisien, misalnya dengan membuka depot baru, memperluas jaringan transportasi, atau menerapkan sistem digital untuk pemantauan distribusi.

WILAYAH PENGIRIMAN SEMEN



Gambar 3 Wilayah Pemasaran & Jalur Pengiriman Semen Padang (Domestik & Ekspor)

INTERPRETASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisiyang mengelilingi karyawan ketika menjalankan aktivitas kerjanya, baik berupa aspek fisik seperti tata ruang, suhu, ventilasi, pencahayaan, hingga kelengkapan fasilitas, maupun aspek non-fisik seperti iklim komunikasi, hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Keduanya memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang dapat memengaruhi perasaan, semangat, serta perilaku karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menumbuhkan kenya manan, keamanan, dan motivasi sehingga karyawan mampu berkinerj a optimal, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan kejenuhan,menurunkan produktivitas, bahkan memicu konflik dalam organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan faktor fundamental yang selalu mendapat perhatian dalam studi manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan kinerja karyawan.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh (Aldi et al., 2024), pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang mencakup pencahayaan, tata ruang, suhu, kebersihan, dan fasilitas, memberikan rasa nyaman yang dapat meningkatkan konsentras i dan efisiensi kerja. Sementara itu, lingkungan non-fisik seperti iklim komunikasi, hubungan harmonis antarpegawai, serta adanya penghargaan dan pengakuan dari pimpinan, berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi

kerja. Temuan penelitian ini menekankan bahwa kedua aspek lingkungan kerja harus berjalan seiring dan tidak dapat dipisahkan, karena masing-masing memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Christiyaningsih & Marsudi, 2024), pada tenaga kependidikan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret juga memperkuat bukti tersebut. Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan semangat dan dorongan psikologis bagi pegawai untuk mencapai target, sehingga kinerja meningkat lebih optimal. Temuan ini memberikan pemahaman bahwa lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai faktor eksternal sekaligus pemicu internal melalui motivasi. Bagi manajemen, hal ini menegaskan bahwa upaya menciptakan lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak ganda: memperbaiki suasana kerja sekaligus memperkuat motivasi, yang akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas.

Temuan lebih baru datang dari penelitian (Ambarwati & Mikrad, 2025), di PT Indonesia Toyobo Film Solutions. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu, serta budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang mencapai 94,8% menunjukkan bahwa hampir seluruh variasi kinerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja tidak bisa dilepaskan dari pembangunan budaya organisasi yang sehat serta perhatian terhadap karakteristik individu karyawan. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan ketiga faktor ini akan memperoleh karyawan dengan kinerja tinggi, loyalitas kuat, dan semangat kerja yang stabil. Dari perspektif praktis, penelitian ini mendorong manajemen untuk lebih fokus pada integrasi aspek fisik, psikososial, dan budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang holistik.

Berdasarkan keempat penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan determinan utama kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memunculkan kenyamanan, mengura ngi stres, dan meningkatkan motivasi, sehingga kinerja meningkat secara signifikan. Sebaliknya, lingkungan yang buruk akan menurunkan semangat, memicu konflik, dan melemahkan komitmen. Penelitian (Aldi et al., 2024) menunjukkan pentingnya sinergi antara lingkungan fisik dan non-fisik, (Christiyaningsih & Marsudi, 2024) menjelaskan peran motivasi sebagai mediator, sementara (Ambarwati & Mikrad, 2025) menambahkan peran budaya organisasi dan karakteristik individu sebagai faktor yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, untuk

meningkatkan kinerja karyawan di PT Semen Padang Unit Logistik Distribusi, perusahaan perlu memperhatikan semua dimensi lingkungan kerja, baik fisik, non-fisik, motivasional, maupun budaya organisasi, secara terpadu.

ANALISIS MENDALAM MENGENAI KONDISI DI LAPANGAN

Dalam rangka memperoleh gamb aran empiris mengenai lingkungan kerja di Unit Logistik Distribusi PT Semen Padang, penulis melakukan serangkaian wawancara mendalam dengan beberapa karyawan yang bekerja di unit tersebut selama periode magang. Responden terdiri dari staf operasional, staf administrasi logistik, dan kepala bagian. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, lingkungan fisik dan fasilitas perkantoran di unit ini dapat dikategorikan sangat memadai dan mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

Secara fisik, area kantor Unit Logistik Distribusi berada pada kondisi terawat dan terorganisir. Ruang kerja dilengkapi meja kerja ergonomis dengan luas yang memadai bagi setiap individu sehingga memungkinkan penataan dokumen dan perangkat kerja tanpa menimbulkan gangguan ruang. Kursi kerja yang digunakan memiliki penyangga punggung yang baik, meminimalkan kelelahan fisik saat bekerja dalam durasi panjang. Pencahayaan di seluruh ruang kantor memenuhi standar kenyamanan visual; kombinasi antara pencahayaan alami dan lampu kerja buatan diposisikan sehingga mengurangi silau pada layar komputer dan membantu menjaga konsentrasi. Sistem ventilasi dan pendingin ruangan (AC) berfungsi dengan baik, menciptakan suhu yang stabil sehingga karyawan melaporkan kenyamanan termal yang berkontribusi pada fokus kerja.

Dari segi infrastruktur teknologi, koneksi jaringan dan fasilitas IT di unit ini terbilang handal. Setiap workstation tersambung ke jaringan intranet perusahaan serta akses internet yang stabil—sebuah kebutuhan penting mengingat proses administrasi logistik memerlukan pemutakhiran data real-time, akses ke sistem manajemen gudang, dan komunikasi dengan unit lain. Selama wawancara, staf administrasi menekankan bahwa ketersediaan printer jaringan, pemindai dokumen (scanner), dan perangkat cadangan lainnya seperti UPS untuk mencegah gangguan saat pemadaman listrik kecil, telah mengurangi frekuensi terjadinya hambatan operasional. Selain itu, sistem back-up data dan prosedur keamanan siber dasar juga tersosialisasi kepada karyawan sehingga risiko kehilangan data dapat diminimalkan.

Sarana pendukung lain yang diamati meliputi ruang rapat yang memadai untuk koordinasi antar-divisi, fasilitas pantry yang bersih untuk istirahat singkat, dan area dokumentasi yang terstruktur sehingga memudahkan penemuan arsip. Ketersediaan alat komunikasi internal seperti telepon kantor dan platform pesan instan korporat

mempercepat aliran informasi, khususnya dalam pengaturan jadwal pengiriman dan penanganan masalah mendadak. Semua fasilitas tersebut mencerminkan investasi perusahaan pada aspek perkantoran yang bertujuan untuk memperlancar proses logistik.

Beralih ke aspek organisasi dan suasana kerja, hasil wawancara menggambarkan adanya kultur kerja yang suportif. Supervisor melaporkan adanya prosedur kerja standar yang jelas dan alur komunikasi vertikal maupun horizontal yang dapat diakses oleh semua level staf. Karyawan menyatakan bahwa dukungan manajerial—baik berupa arahan teknis maupun bantuan dalam penyelesaian kendala operasional—sering tersedia, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan efektivitas kerja. Selain itu, keteraturan jadwal kerja dan perencanaan shift yang transparan membantu menurunkan tingkat stres yang umumnya terkait dengan pekerjaan logistik.

Dari perspektif ergonomi dan keselamatan, unit logistik distribusi menunjukkan kepatuhan terhadap praktik keselamatan kerja. Meskipun fokus utama tulisan ini adalah pada lingkungan perkantoran, wawancara dengan staf operasional menyinggung bahwa integrasi antara area administrasi dan area lapangan (gudang/pelabuhan muat) dikelola dengan prosedur keselamatan yang konsisten—misalnya, penggunaan alat pelindung diri pada saat inspeksi lapangan, serta jalur komunikasi darurat bila diperlukan. Hal ini mencerminkan pendekatan holistik perusahaan terhadap keselamatan, yang turut memengaruhi rasa aman karyawan saat melaksanakan tugas administrasi yang berhubungan langsung dengan operasi lapangan.

Analisis lebih lanjut menunjukkan hubungan kausal antara kualitas fasilitas perkantoran dan indikator kinerja karyawan. Faktor-faktor fisik (fasilitas ergonomis, pencahayaan, temperatur), teknis (ketersediaan jaringan dan perangkat IT), serta sosial-organisasi (dukungan atasan, prosedur jelas) berperan sebagai determinan yang memperkuat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan akurat. Responden menjelaskan bahwa ketika fasilitas memadai, frekuensi kesalahan entri data menurun, lead time pengolahan dokumen berkurang, dan koordinasi antar pihak menjadi lebih lancar. Sebaliknya, gangguan kecil pada jaringan atau peralatan cepat ditangani berkat prosedur perawatan yang baik sehingga dampak negatif terhadap kinerja dapat diminimalkan.

Walaupun kondisi perkantoran secara umum sangat memadai, beberapa responden mengemukakan saran perbaikan yang bersifat preventif dan berorientasi pada peningkatan efisiensi jangka panjang. Saran tersebut mencakup peningkatan kapasitas server untuk menghadapi lonjakan data di periode tertentu, program pelatihan lanjutan terkait penggunaan sistem manajemen logistik, serta evaluasi berkala terhadap ergonomi workstation untuk menyesuaikan

dengan perubahan tugas. Penekanan pada pemeliharaan berkala dinilai krusial agar kondisi memadai tidak menurun seiring waktu.

Secara kritis, analisis lapangan ini menunjukkan bahwa kondisi perkantoran yang sangat memadai menciptakan konteks yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan di Unit Logistik Distribusi PT Semen Padang. Keberadaan fasilitas fisik dan teknis yang andal, didukung oleh praktik manajerial yang responsif dan budaya kerja kolaboratif, secara kolektif memperkuat performa operasional unit. Namun, untuk mempertahankan dan meningkatkan manfaat tersebut, diperlukan langkah-langkah pemeliharaan, peningkatan kapasitas, serta pengembangan kompetensi karyawan yang berkesinambungan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang Unit Logistik Distribusi. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi fasilitas fisik yang memadai, kenyamanan ruang kerja, dukungan rekan kerja, serta hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, terbukti mampu meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan produktivitas karyawan.

Karyawan yang bekerja dalam suasana kerja yang nyaman dan terorganisir dengan baik cenderung menunjukkan performa yang lebih optimal, baik dari segi ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, maupun efektivitas penyelesaian tugas. Sebaliknya, apabila terdapat hambatan pada aspek lingkungan kerja, maka potensi menurunnya semangat kerja dan pencapaian target perusahaan juga semakin besar.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa upaya perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu terus diperhatikan oleh perusahaan, karena secara langsung berkontribusi terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya menjadi penunjang operasional, tetapi juga menjadi strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

E. Daftar Pustaka

Aldi, Dirham, & Dewi, S. R. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara*. *08*, 1–11.

Ambarwati, D., & Mikrad. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Toyobo Film Solutions*. *18*(6).

Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, *6*(3), 98–

105. https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice, 15th Edition. In *Human Resource Management*.

Christiyaningsih, & Marsudi, H. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, *23*(2), 158. https://doi.org/10.20961/performa.23.2.86164

Padang, P. S. (2023). *Company Profile PT Semen Padang*. *17*, 302.

Yantu, I. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 55–66.

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, *10*(May). https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400