



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. OMNITECH GLOBAL INDONESIA

Harry Triana¹, Yofi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sutomo

Email: trianaharry@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Omnitech Global Indonesia. Metode Penelitian ini menggunakan metode kasualitas. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Omnitech Global Indonesia yang berjumlah 60 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini sebagai berikut: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Omnitech Global Indonesia. Methods This research uses the causality method. The population in this study were all employees of PT. Omnitech Global Indonesia, totaling 60 people. The number of samples used as many as 60 respondents with saturated sampling technique. Data analysis method using Partial Least Square (PLS). The results of this study are as follows: Work environment has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the better the work environment, the more employee performance will be. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the better job satisfaction it will increase employee performance. The work environment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, meaning that the better the work environment and job satisfaction, the more employee performance will improve.

Keywords: Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Indonesia saat ini memasuki era revolusi industri 4.0. Pertengahan abad ini (revolusi digital) ditandai perpaduan teknologi dan mengaburkan garis ruang fisik, digital, serta biologis. Era revolusi industri 4.0 ini semakin sedikit aktivitas terikat secara fisik pada lokasi geografis. Sebab, semua kegiatan manusia berkonversi dari manual menuju digital. Dengan adanya inovasi maka pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Revolusi Industry 4.0 dan 5.0 di Indonesia menjadi pengaruh utama dalam pengembangan SDM Indonesia kedepan, pilihan tersebut diupayakan untuk mengakselerasi pertumbuhan ekonomi yang dibutuhkan dalam



meningkatkan kesejahteraan rakyat, (Wihadanto, 2017). Karyawan atau pegawai merupakan faktor penting dalam memastikan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan juga dituntut untuk menjalankan tugas perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan akan tercapai tujuan perusahaan. Keahlian karyawan tercermin dalam pelaksanaan kerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal.

PT. Omnitech Global Indonesia merupakan salah satu perusahaan bergerak dibidang pemasangan CCTV. PT. Omnitech Global Indonesia menawarkan peralatan CCTV yang cukup lengkap diantaranya *dome camera*, IR camera, DVR, dan peralatan pendukung lainnya yang berhubungan dengan CCTV. Dari hasil observasi yang dilakukan penulis dilokasi penelitian pada PT. Omnitech Global Indonesia yaitu adanya rendahnya kinerja karyawan yang masih belum optimal dan memenuhi harapan dari perusahaan. Berikut tabel kinerja karyawan dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Pencapaian Penilaian Pegawai pada PT. Omnitech Global Indonesia

No	Tahun	Triwulan	Standar Kinerja	Kinerja yang Dicapai	Predikat	Keterangan
1	2019	Triwulan 1	75	80	C	Cukup
		Triwulan 2	75	79	C	Cukup
		Triwulan 3	75	85	B-	Baik -
		Triwulan 4	75	78	B-	Baik-
2	2020	Triwulan 1	75	87	C	Cukup
		Triwulan 2	75	78	B-	Baik-
		Triwulan 3	75	90	B-	Baik-
		Triwulan 4	75	70	D	Kurang

Sumber: PT. Omnitech Global Indonesia (2021)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, data kinerja Karyawan dari triwulan 1 sampai triwulan 4 tahun 2019 sampai tahun 2020 mengalami naik turun yang artinya tanggung jawab tugas yang di berikan belum optimal yang mempengaruhi faktor kualitas kinerjanya. Pegawai harus lebih mengoptimalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan agar fungsi tugas dan tanggung jawab mampu mencapai tujuan yang telah di rencanakan dari awal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun, menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, loyalitas kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja sekitar, komitmen dan disiplin kerja. Faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan yang dibina dalam perusahaan PT. Omnitech Global Indonesia diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Menurut Priansa (2016), kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Robbins (2016) menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah



terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian dengan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Omnitech Global Indonesia.**

B. TINJUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Sutrisno (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Menurut Adi dan Soehari (2016), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir (2016). Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Adapun Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Priansa (2016:291), kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Karyoto (2016:312). kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai.

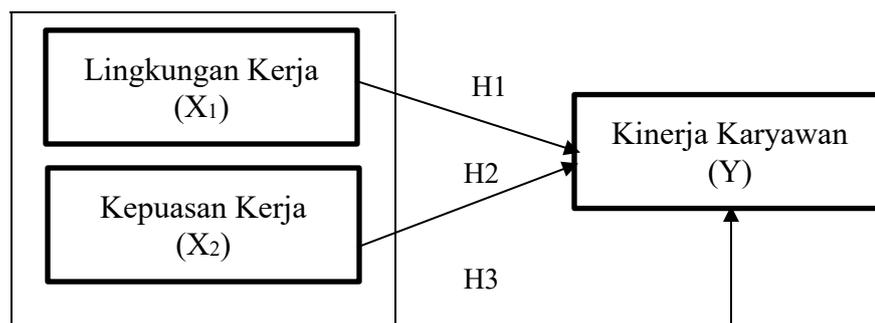
Berdasarkan defenisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Setyowati dan Haryani (2016) juga mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job*

performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Sutrisno (2017) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H₁: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₃: Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

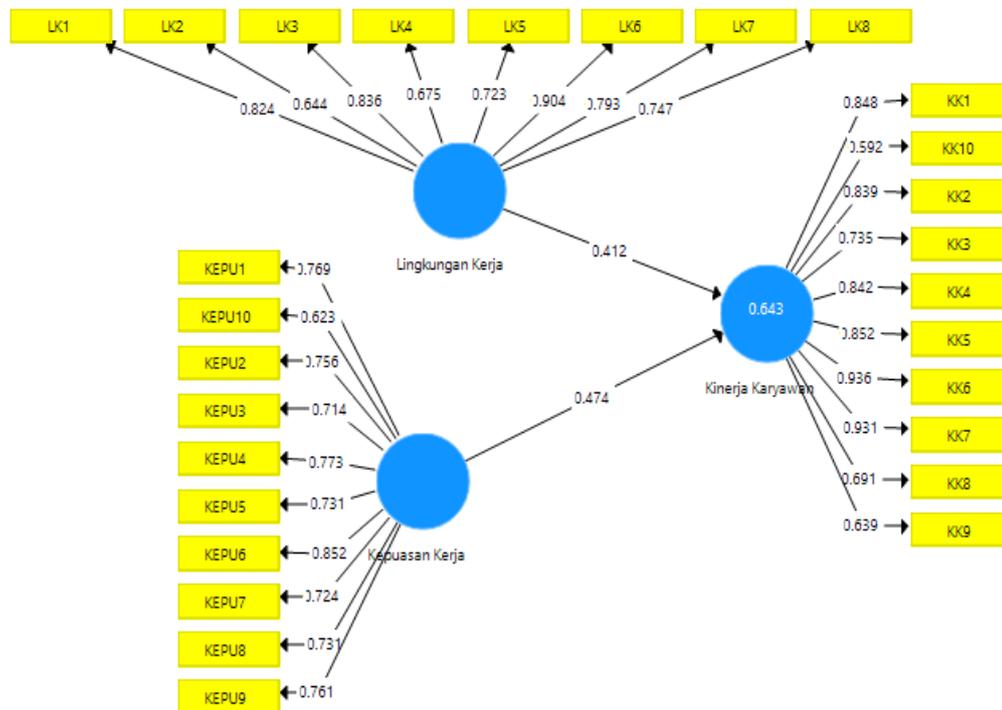
C. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Penelitian kausal digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini akan membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Omnitech Global Indonesia yang berjumlah 60 orang. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden karyawan tetap dengan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017), skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *componentbased structural equation modeling*. Menurut Latan dan Ghozali (2017), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN
Evaluasi Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)
Hasil Pengujian *Convergent Validity*



Gambar 2 Hasil Uji *Outer Model*

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dapat dilihat semua nilai loading faktor memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu 0,50 sehingga semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,824	Valid
	LK2	0,644	Valid
	LK3	0,836	Valid
	LK4	0,675	Valid
	LK5	0,723	Valid
	LK6	0,904	Valid
	LK7	0,793	Valid
	LK8	0,747	Valid
Kepuasan Kerja	KEPU1	0,769	Valid
	KEPU10	0,623	Valid
	KEPU2	0,756	Valid
	KEPU3	0,714	Valid
	KEPU4	0,773	Valid
	KEPU5	0,731	Valid
	KEPU6	0,852	Valid
	KEPU7	0,724	Valid
	KEPU8	0,731	Valid
	KEPU9	0,761	Valid
Kinerja	KK1	0,848	Valid



Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Karyawan	KK10	0,592	Valid
	KK2	0,839	Valid
	KK3	0,735	Valid
	KK4	0,842	Valid
	KK5	0,852	Valid
	KK6	0,936	Valid
	KK7	0,931	Valid
	KK8	0,691	Valid
	KK9	0,639	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0, (2021)

Berdasarkan hasil dari pengujian *convergent validity* pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa semua indikator-indikator telah memenuhi *convergent validity* yang baik karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0.50. Sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Tabel 3 Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Cross loadings)

	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
LK1	0,824	0,558	0,653
LK2	0,644	0,345	0,309
LK3	0,836	0,481	0,531
LK4	0,675	0,363	0,370
LK5	0,723	0,497	0,624
LK6	0,904	0,590	0,705
LK7	0,793	0,476	0,470
LK8	0,747	0,526	0,560
KEPU1	0,621	0,769	0,550
KEPU10	0,310	0,623	0,386
KEPU2	0,512	0,756	0,549
KEPU3	0,480	0,714	0,456
KEPU4	0,589	0,773	0,613
KEPU5	0,611	0,731	0,573
KEPU6	0,575	0,852	0,791
KEPU7	0,245	0,724	0,470
KEPU8	0,319	0,731	0,481
KEPU9	0,334	0,761	0,451
KK1	0,599	0,560	0,848
KK10	0,326	0,502	0,592
KK2	0,737	0,661	0,839
KK3	0,643	0,607	0,735
KK4	0,614	0,611	0,842
KK5	0,637	0,616	0,852
KK6	0,628	0,639	0,936
KK7	0,620	0,671	0,931



	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
KK8	0,386	0,485	0,691
KK9	0,328	0,474	0,639

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2021)

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4 Hasil Pengujian Average Variant Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE
1	Lingkungan Kerja	0,597
2	Kepuasan Kerja	0,555
3	Kinerja Karyawan	0,638

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai AVE > 0,50, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik

Hasil Pengujian Fornel Larcker Criterion

Tabel 5 Hasil Pengujian Fornell Lacker Criterium

	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	0,773		
Kepuasan Kerja	0,636	0,745	
Kinerja Karyawan	0,714	0,736	0,799

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2021)

Berdasarkan pada Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* \sqrt{AVE} untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Suatu konstruk dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* dan *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai > 0,70.

Tabel 6 Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
1	Lingkungan Kerja	0,902	0,923
2	Kepuasan Kerja	0,911	0,946
3	Kinerja Karyawan	0,934	0,953

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2021)



Berdasarkan Tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) Nilai R-square

Tabel 7 Nilai R² Variabel Endogen

Variabel Endogen	R Square	Model Prediksi
Kinerja Karyawan	0,643	Sedang

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2021)

Berdasarkan pada tabel 7, tersebut maka dapat diketahui bahwa model pengaruh variabel laten independen Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memberikan nilai R-square sebesar 0.643. Nilai ini termasuk dalam kategori sedang, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 64,3% sedangkan 35,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

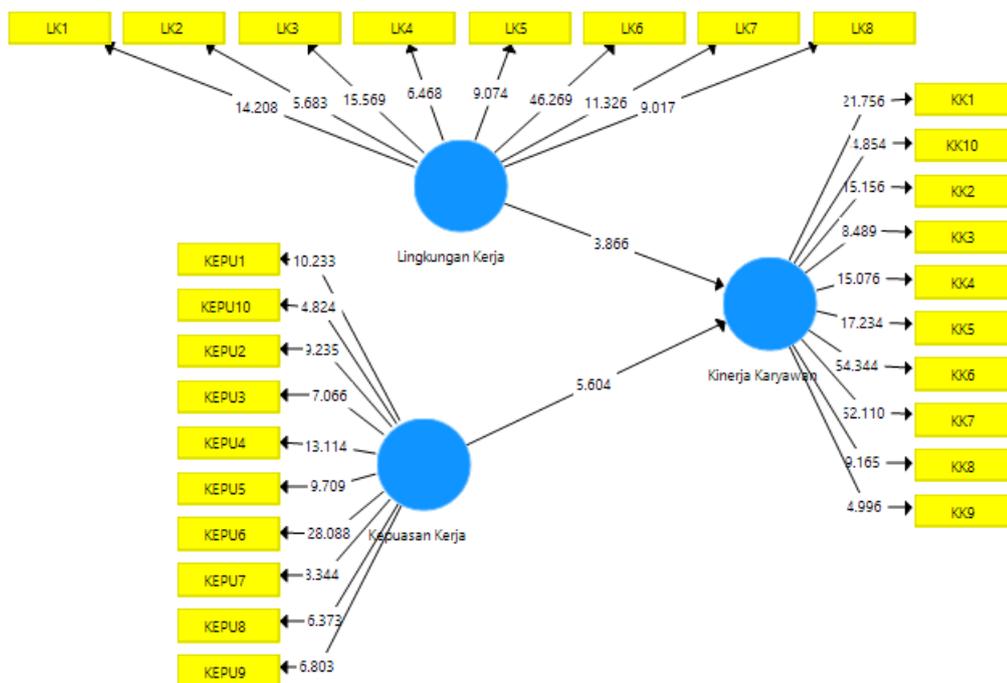
Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik > 1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Jalur	Original Sample	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,412	3,866	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,474	5,604	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 8 di atas, maka dapat diketahui pengaruh antar variabel sebagai berikut: Pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai *Tstatistic* sebesar 3,866 > 1,96 dan nilai *P Values* 0.000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H₁) diterima. Pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai *Tstatistic* sebesar 5,604 > 1,96 dan nilai *P Values* 0.000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H₂) diterima. Adapun hasil pengujian *inner model* dapat disajikan dalam gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2021)

Gambar 3 Hasil Uji Inner Model (Tstatistik)

Berdasarkan pada gambar 3 di atas terlihat jelas bahwa variabel dan indikator-indikator dari Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai tstatistik > 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh Hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Untuk menguji pengaruh simultan dengan nilai F_{hitung} . Adapun nilai F_{hitung} kritisnya diperoleh dari tabel dengan formulasi $F_{tabel} = F_{\alpha}(k, n-k-1)$ dimana k merupakan jumlah variable bebas, R^2 merupakan koefisien deteminasi, dan n merupakan jumlah sampel. Berdasarkan R Square diperoleh R^2 sebesar 0,551 (55,1%). Jumlah variabel bebas (k) sebanyak 2 dan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 60 dengan taraf signifikansi α sebesar 5%. $F_{tabel} = F_{\alpha}(k, n-k-1) = F_{0,05}(2, 60-2-1) = F_{0,05}(2, 57) = 3,16$ (diperoleh dari Tabel F). maka dapat diperoleh nilai F_{hitung} dan F_{tabel} sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2)k}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,643(60 - 2 - 1)}{(1 - 0,643)2}$$

$$F_{hitung} = \frac{36,008}{0,714} = 50,431$$

Karena F_{hitung} sebesar $50,431 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,16 maka H_0 ditolak, yang berarti secara simultan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Konsumen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja



dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan dan perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman serta tersedianya fasilitas yang memadai bagi para karyawan akan mampu mempengaruhi bagi para karyawan untuk dapat lebih baik dalam bekerja dan hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, (Sedarmayanti, 2017).

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi dan Soehari (2016), terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Palampanga *et al.*, (2017), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Charli *et al.*, (2020), lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Kusumadewi *et al.*, (2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2016). Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Setiap karyawan akan merasa puas apabila tidak terdapat perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kepentingan masing-masing karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Dengan demikian dapat diprediksi jika kepuasan karyawan tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan bekerja lebih baik dan bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, (Ismiyanto dan Budi, 2014).

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi dan Soehari (2016), Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian Charli *et al.*, (2020), kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Sahlan *et al.*, (2015), kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ismiyanto dan Riyadi (2014) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Peran lingkungan kerja bagi karyawan merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah perusahaan yang sangat memerlukan perhatian oleh manajemen. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dan juga berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan. Jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya bila lingkungan kerja pada perusahaan tersebut kurang baik maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada dalam diri setiap karyawan terhadap sebuah organisasi dimana tempat dia melakukan kegiatan kerja. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan dari segi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan tidak akan mengalami kerugian jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka akan berdampak baik untuk kinerja karyawan.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Sahlan *et al.*, (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Febrianto (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di jabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Perusahaan sebaiknya memperhatikan kondisi lingkungan kerja dari tingkat kebisingan caranya dengan memulai sosialisasi kepada karyawan agar tidak mengobrol sewaktu melakukan pekerjaan dan tidak bercanda di ruang kerja agar kondisi kerja terjalin dengan tenang. Perusahaan sebaiknya dalam memberikan tugas kepada karyawan haruslah disesuaikan dengan minat yang dimiliki karyawan yaitu sesuai dengan latar belakang pendidikan agar karyawan yang bekerja lebih memahami apa yang harus dikerjakan agar pekerjaan yang dijalani lebih terselesaikan dengan baik, dan kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat. Perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan kerja secara berkala kepada karyawan agar hasil kerja karyawan mampu melebihi target yang diharapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Charli, C.O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 152–164.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febrianto, E. (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Dprd Kota Batu Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Parsimonia*, 5(2), 175–188.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismiyanto., & Riyadi, B. (2014). Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Central Artha - Tegal. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(2), 152–165.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusumadewi, N. P. R., Sudja, I. N., & Sujana, I. W. (2018). The Influence Of Leadership Style, Work Environment On Job Satisfaction And Employee Performance At Pt. Khrisna Multi Lintas Cemerlang. *International Journal of Contemporary Research And Review*, 9(03), 20544–20552.



- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Palampanga, Z., Natsir, S., & Miru, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Wilayah Kecamatan Ampana, Kabupaten Tojo Una-Una. *E Jurnal Katalogis*, 5(10), 100–108.
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Emba*, 3(1), 52–62.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research* (3(12), 76–89.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Setiawan, A., & Mukzam, M.D. (2017). Analisis Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 50 No. 6.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alvabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations*, Seventh Edition. Jakarta: PT. Indeks.
- Zukarnaen, Z., Purwana, D., & Saptono, A. (2020). The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On The Performance Of Naval Command And Staff Collage (Seskoal) With Job Satisfaction. *International Journal On Advanced Science, Education, And Religion*, 3(2), 34–45