



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI OPERASIONAL PT SARI WANGI MENTARI DI KOTA TANGERANG

Latif¹, Ading Sunarto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dosen02867@unpam.ac.id¹, dosen02153@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *The aim of the research is to determine the partial influence between the Physical Work Environment, Competence and Performance of employees at PT Sari Wangi Mentari, Tangerang City.*

Methods. *The method used is quantitative. The population in this study were all employees at PT Sari Wangi Mentari, Tangerang City. Using saturated sampling, a sample of 99 respondents was obtained. The data analysis method uses simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test.*

Findings. *There is a partial influence of the physical work environment on employee performance, there is a partial influence of competence on employee performance, and there is a joint positive and significant influence of physical work environment variables and competence on employee performance.*

Implication. *Companies should monitor or evaluate efforts or solutions to work environment problems so that a comfortable environment is provided for employees to work. Companies must encourage employees to encourage high work morale in order to achieve their careers. Companies should provide space for employees to convey their thoughts in order to improve performance that can support the company and can communicate honestly and openly.*

Keywords. *Physical Work Environment; Competency; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Dan Kinerja Karyawan PT Sari Wangi Mentari Kota Tangerang.

Metode. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sari Wangi Mentari Kota Tangerang. Dengan menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 99 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan.

Hasil. Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Implikasi. Sebaiknya perusahaan melakukan pemantauan atau evaluasi terhadap upaya atau penyelesaian permasalahan lingkungan kerja agar tersedia lingkungan yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus mendorong karyawan untuk mendorong semangat kerja yang tinggi agar dapat mencapai karirnya. Perusahaan hendaknya memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pemikirannya guna meningkatkan kinerja yang dapat menunjang perusahaan serta dapat berkomunikasi secara jujur dan terbuka.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik; Kompetensi; Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas sangat berguna untuk membantu kemajuan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing di era globalisasi saat ini serta mampu menjunjung seluruh aspek kehidupan berbangsa dan negara. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi baik dari segi, kepemimpinan (leadership).

Menurut Ading Sunarto (2020), di era perubahan yang kompetitif dan cepat inovasi dan manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang semakin penting dalam mempertahankan daya saing "terdepan" suatu organisasi. "Perubahan terputus membutuhkan pemikiran yang tidak berkesinambungan. Jika cara baru akan berbeda dari yang lama, bukan hanya peningkatannya, maka kita perlu melihat semuanya dengan cara yang baru

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT Sari Wangi Kota Tangerang yang merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2019 dan bergerak dalam bidang Logistik. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:83) 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.

PT SARI WANGI MENTARI merupakan salah satu perusahaan yang juga tidak terlepas dari berbagai permasalahan internal perusahaan dimana salah satunya merupakan lingkungan fisik kerja yang dirasa masih kurang cukup, hal ini tentunya mengakibatkan kurangnya produktivitas dan semangat kerja karyawan. lingkungan kerja yang efektif tentunya sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dengan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. PT. Sari Wangi Mentari yaitu berupa gaji, tunjangan hari raya, bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan transport.

Hasil observasi di lapangan bahwa lingkungan kerja yang mereka dapat belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang harus mereka lakukan.

Tabel.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Sari Wangi Mentari 3 tahun terakhir

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Absensi				
		Terlambat	Alpha	Pulang Sebelum Waktunya	Jumlah	Presentase
2020	312	45	24	53	122	61%
2021	312	51	19	59	129	64%
2022	312	55	21	63	139	69%

Sumber: PT Sari Wangi Mentari Kota Tangerang 2023

Tabel di atas diketahui merupakan data absensi karyawan PT. Sari Wangi Mentari Kota Tangerang, Dengan rata - rata tingkat keterlambatan 50 Kali dalam tiga tahun terakhir. Keseluruhan data tersebut didapat dari jumlah karyawan yang terlambat setiap harinya dan di jumlahkan setiap bulannya. Jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada tahun 2021 terhitung dari bulan Januari sampai Juni sebanyak 23 Karyawan. kemudian tingkat ketidakhadiran karyawan dengan kategori Alpha sebanyak 64 orang Pulang sebelum waktunya 175 orang dalam 3 tahun.

Dari hasil absensi data tersebut diatas dapat dilihat bahwa terdapat karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan dalam setiap bulannya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Sari Wangi Mentari Kota Tangerang masih sangat rendah, dan tentu saja hal ini berpengaruh terhadap Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Disiplin kerja. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkankontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berarti mengerjakan atau melakukan sesuai dengan waktunya, misalnya datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikan tepat waktu. Disiplin merupakan karakter yang baik yang perlu dibudayakan. Orang yang disiplin adalah orang yang dapat menghargai dan menyadari pentingnya waktu.

Tabel 2 Data Keterlambatan Karyawan PT Sari Wangi Mentari 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Terlambat (Orang)	Persentase (%)
1	2020	90	20	22,2%
2	2021	100	27	27%
3	2022	100	30	30%

Sumber: PT.Sari wangi Mentari Kota Tangerang 2023

Pada tabel 2 diatas dapat dilihat dapat dilihat bahwa ketepatan waktu masuk dari karyawan PT. Sari Wangi Mentari dinilai mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2022. Dari absensi tersebut, angka keterlambatan dapat digolongkan masih tinggi.

Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi terciptanya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Tabel 3. Penilaian Kinerja Karyawan PT Sari Wangi Mentari 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
2020	90	37	29	15	9
2021	100	35	26	25	14
2022	100	32	22	30	16

Sumber: PT.Sari wangi Mentari Kota Tangerang 2023

Berdasarkan dari data tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di PT. Sari Wangi Mentari. Dapat terlihat pada tahun 2020 tingkat kinerja yang kriterianya dikatakan buruk sebanyak 9 karyawan, kemudian meningkat pada tahun berikutnya 2021 sebanyak 14 karyawan, bahkan terjadi tingkat kinerja terendah yang dikatakan buruk sebanyak 16 karyawan. Data diatas terlihat penurunan kinerja karyawan selama 2 tahun berturut - turut, dari tahun 2020 sampai tahun 2022. Dimana kriteria kinerja yang buruk semakin meningkat dan menurunnya kinerja karyawan yang sangat baik.

Berikut data lingkungan kerja pada PT. Sari Wangi Mentari periode tahun 2020 sampai 2022. Berdasarkan kondisi yang terjadi bahwa terkait fasilitas yang ada pada lingkungan kerja masih jauh dari yang diharapkan.

Tabel 4 Data Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja Fisik PT. Sari Wangi Mentari

Sarana Prasarana	2020		2021		2022	
	Aktual	Ambang Batas	Aktual	Ambang Batas	Aktual	Ambang Batas
Meja	7	9	8	11	10	11
Kursi	6	12	10	15	15	15
AC	4	8	5	8	6	8
Printer	2	4	2	4	2	4
Lampu	6	10	8	16	16	16

Sumber: PT. Sari Wangi Mentari 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas maka dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh karyawan masih banyak kekurangan, walaupun dari tahun 2020 sampai tahun

2022 jumlah sarana dan prasarana terjadi penambahan, namun jumlah tersebut masih belum cukup menunjang proses kerja karyawan yang berjumlah 65 orang. Jika keadaan tersebut tidak sesuai akan menimbulkan permasalahan di lingkungan kerja karena kekurangan sarana prasarana yang dibutuhkan sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara optimal di PT. Sari Wangi Mentari. Adapun beberapa fasilitas di tahun 2020 seperti meja nilai aktual nya masih sedikit dari ambang batas yg seharusnya diperlukan oleh perusahaan, dikarenakan masih dalam tahap perbaikan. Ada juga kursi dari tahun 2020 sampai 2021 terjadi penambahan sesuai yang dibutuhkan perusahaan walaupun di tahun 2020 nilai aktual nya lebih sedikit dari ambang batas dikarenakan masih dalam tahap perbaikan juga. Adapun AC (*Air Conditioner*) masih belum ada penambahan dari tahun ke tahun nya, nilai aktual nya masih lebih sedikit dari yang seharusnya diperlukan oleh perusahaan dan hal tersebut bisa menyebabkan suhu ruangan menjadi panas dan menimbulkan ketidaknyamanan bagi para karyawan. Adapun printer yang sama hal nya dari tahun ke tahun masih belum ada penambahan dan nilai aktual nya masih lebih sedikit dari ambang batas yang seharusnya dikarenakan printer yang ada masih dalam kondisi kurang baik dan membuat pekerjaan karyawan menjadi terhambat akibat kurangnya printer yang ada. Dan fasilitas terakhir yaitu lampu nilai aktual nya dari tahun 2020 sampai 2021 belum ada penambahan dikarenakan ada beberapa ruangan yang masih dalam tahap perbaikan. Tapi di tahun 2022 nilai aktual nya sudah memenuhi apa yang dibutuhkan di setiap ruang nya.

Kompetensi mengacu pada kemampuan atau keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas dalam bidang tertentu, tergantung pada jabatan orang tersebut. Hasil observasi mengenai kompetensi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan kemampuan khusus yang dikombinasikan dengan kemampuan untuk menerapkan keterampilan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah belum optimal. Dari hasil temuan bahwa kompetensi skill karyawan tersebut tertinggal, tidak adaptif, dan tidak mudah belajar dengan cepat. Hal ini sejalan dengan penelitian Intan Ayu Sekar Kinasih dkk (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai BKPSDM Kab. Malang. Selanjutnya berdasarkan prasurvey karyawan yang mempunyai kompetensi berpeluang mendapatkan kenaikan jabatan 80% dan yang belum 20%, artinya motif dari pada target perusahaan yang di terima karyawan belum di rasakan semua karyawan. Karna tidak semua karyawan merasakan kenaikan jabatan sesuai kompetensi yang di miliki.

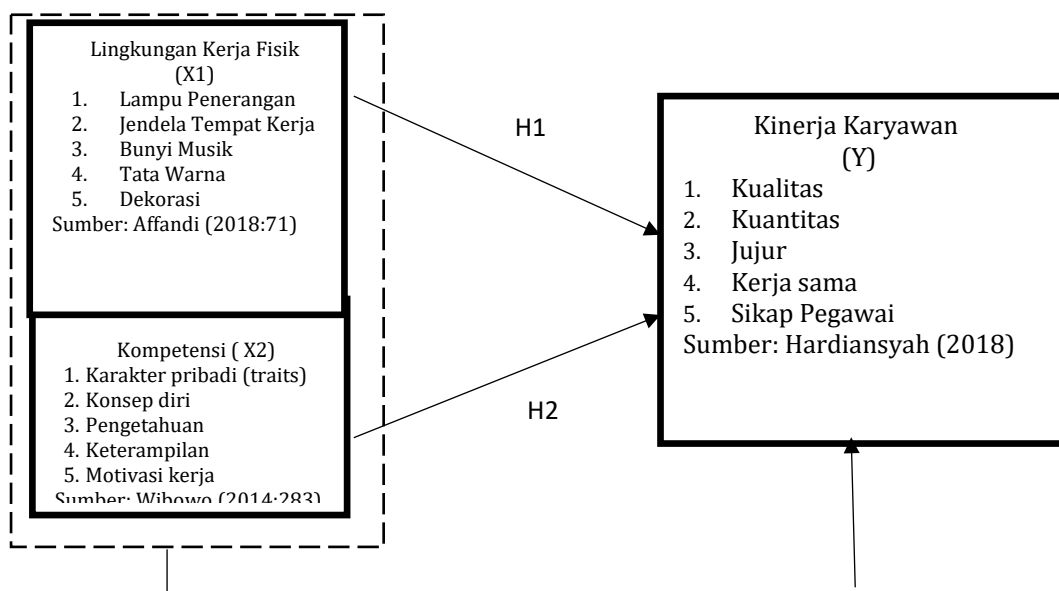
Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melihat tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik serta kompetensi. Kinerja karyawan menjadi suatu variable penting dalam perusahaan, karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan (Rivai, 2014). Kompetensi juga menjadi komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab menurut Dessler (2017) kompetensi merupakan karakteristik yang dapat ditunjukkan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi yang dimiliki seseorang, seperti kepemimpinan. Kemudian lingkungan fisik juga menurut Nitisemito (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dengan hal tersebut peneliti berupaya untuk memberikan literasi secara luas berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan kompetensi.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan Kerja Fisik. Menurut Sedarmayanti (2018:65), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung Lingkungan kerja fisik dapat mencakup faktor-faktor seperti suhu, kebisingan, mutu udara, penerangan, sirkulasi udara, warna, dekorasi, serta faktor-faktor lain yang ada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat memberikan karyawan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi. Menurut Gultom (2019:19) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Menurut Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Armaniah (2019:19), kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya.

Kinerja Pegawai. Menurut Fahmi (2018:2) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Mangkunegara (2017:67) mengatakan “Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam 9 melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H01 = 0 Diduga tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Wangi Mentari
- H11≠0 Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Wangi Mentari
- H02 = 0 Diduga tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Wangi Mentari
- H12≠0 Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Wangi Mentari
- H03 = 0 Diduga tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Wangi Mentari
- H13≠0 Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Wangi Mentari

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatif dengan jenis penelitian kuantitatif, maka penelitian ini menganalisis hubungan adanya sebab akibat yang menjelaskan suatu arah hubungan dan mengukur tingkat pengaruh suatu fenomena yang ada, dan tipe ini adalah menguji hipotesis. Menurut Kriyantono, pendekatan eksplanatif adalah "Periset menghubungkan atau mencari sebab akibat antara dua atau lebih konsep (variabel) yang akan diteliti. (Kriyantono, 2012: 69). Menurut Sugiyono (2017:82), "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Sensus juga dikenal sebagai sampel jenuh. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah karyawan PT. Sari Wangi Mentari

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2017:342) sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan uji Heterokedastistitas.

Model Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber; Sugiyono (2017:277)

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Bilangan konstanta

X1 = Lingkungan kerja Fisik

X2 = Kompetensi

b1, b2= Koefisien regresi

e = Disturbance's error / variabel pengganggu

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
P1	0,763	0.1975	Valid
P2	0,847	0.1975	Valid
P3	0,827	0.1975	Valid
P4	0,731	0.1975	Valid
P5	0,484	0.1975	Valid
P6	0,862	0.1975	Valid
P7	0,829	0.1975	Valid
P8	0,800	0.1975	Valid
P9	0,785	0.1975	Valid
P10	0,517	0.1975	Valid

Sumber: Hasil diolah dari SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel 0.1975, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keputusan
P1	0,741	0.1975	Valid
P2	0,835	0.1975	Valid
P3	0,799	0.1975	Valid
P4	0,756	0.1975	Valid
P5	0,629	0.1975	Valid
P6	0,853	0.1975	Valid
P7	0,837	0.1975	Valid
P8	0,821	0.1975	Valid
P9	0,838	0.1975	Valid
P10	0,640	0.1975	Valid

Sumber : Hasil diolah dari SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} > r_{tabel} 0.1975, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja fisik adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₂)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keputusan
P1	0,759	0.1975	Valid
P2	0,853	0.1975	Valid
P3	0,840	0.1975	Valid
P4	0,795	0.1975	Valid
P5	0,616	0.1975	Valid
P6	0,840	0.1975	Valid
P7	0,866	0.1975	Valid
P8	0,763	0.1975	Valid
P9	0,818	0.1975	Valid
P10	0,675	0.1975	Valid

Sumber : Hasil diolah dari SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} > r_{tabel} 0.1975, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kompetensi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas X₁, X₂ dan Y

No	Variabel	Cronbach Alpha	R _{tabel}	Keputusan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,929	0.1975	Sangat Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,910	0.1975	Sangat Reliabel
3	Kompetensi (X ₂)	0,924	0.1975	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil diolah dari SPSS 22 (2023)

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variable Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Asumsi Klasik

**Tabel 9 Hasil Uji Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	3,69671660
Most Extreme Differences	Absolute	,200
	Positive	,152
	Negative	-,200
Test Statistic		,200
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil diolah dari SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

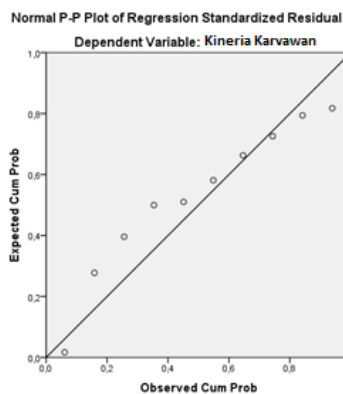
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,399	31,410		,395	,705		
	Lingkungan Kerja Fisik	-,897	,421	-,1013	2,129	,071	,029	34,424
	Kompetensi	1,863	,452	1,959	4,118	,004	,029	34,424

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber : Hasil diolah dari SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil *output* data pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa dapat diketahui nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi sebesar $0,029 > 0,10$ dan nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik dan kompetensi sebesar $34,424 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram dan P-P Plot

Dari gambar *Probability Plot* dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal. Dari hasil pengujian histogram dan *probability plot*, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

Tabel 11 Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64,483	49,756		1,296	,231
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	,813	,124	,918	6,541	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Hasil diolah dari SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 64,483 + 0,813X1$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 8,081 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja Fisik (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 64,483. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,774 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,813 satuan.

Tabel 12 Regresi Linier Sederhana Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,506	36,599		,779	,458
Kompetensi	,914	,093	,961	9,876	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil diolah dari SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 28,506 + 0,914X2$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 28,506 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompetensi (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 28,506 . Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,914 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,914 satuan

Tabel 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2549,409	2	1274,704	72,549	,000 ^b
	Residual	122,991	7	17,570		
	Total	2672,400	9			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi
Sumber : Hasil diolah dari SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 13 diperoleh nilai Fhitung 72,549 > Ftabel 3,09 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Wangi Mentari.

Koefisien Determinasi

Tabel 14 Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,918 ^a	,842	,823	7,254	,842	42,787	1	8	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil diolah dari SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,842 yang artinya variabel lingkungan kerja fisik (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 84,2%, sedangkan sisanya sebesar 13,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 15 Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,961 ^a	,924	,915	5,032	,924	97,527	1	8	,000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil diolah dari SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,924 yang artinya variabel kompetensi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 92,4%, sedangkan sisanya sebesar 7,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,977 ^a	,954	,941	4,192	,954	72,549	2	7	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil diolah dari SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,954 yang artinya variabel lingkungan kerja fisik dan kompetensi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 95,4%, sedangkan sisanya sebesar 4,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan karena penelitian ini sendiri tentunya mempunyai kekurangan sehingga perlu terus diperbaiki pada penelitian selanjutnya dan bagi peneliti selanjutnya. Mungkin ada beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan untuk lebih menyempurnakan penelitian ini. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: Jumlah responden yang hanya 99 orang tentu belum cukup menjelaskan keadaan sebenarnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu lingkungan kerja fisik dan kompetensi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Saat mengumpulkan data, informasi yang diberikan oleh responden dalam survei mungkin tidak mewakili pendapat mereka yang sebenarnya. Sebab, dalam menyampaikan pendapat responden dalam suatu survei, mungkin terdapat perbedaan pemikiran, asumsi, pemahaman masing-masing responden, bahkan faktor lain seperti faktor kejujuran.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Sari Wangi Mentari, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Wangi Mentari hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=64,483+0,813X$. Nilai korelasi sebesar 0,915 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 84,2%,. thitung 6,541 > ttabel 1.984 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Wangi Mentari, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=28,506+0,914X2$.. Nilai korelasi sebesar 0,961 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi 92,4%,. Nilai thitung 9,876 > ttabel 1.984 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Wangi Mentari, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=12,399+0,897X1+1,863X2$, Nilai korelasi sebesar 0,954 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 92,4%. Nilai Fhitung 72,549 > Ftabel 3,09 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Armaniah, H., Marthanti, A. S., & Yusuf, F. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Bengkel Ahas Honda Tangerang. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(2), 2614–3747.
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Indek Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Fahmi, Irham, (2018), Manajemen Kinerja, Alfabeta, Bandung.
- Firman Fauzi, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 10.
- Gultom, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi. Jakarta.
- Hardiansyah. 2018. Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi). Gava Media. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kinasih, I. A. S., Muchsin, S., & Sekarsari, R. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang). *Respon Publik*, 15(2), 13-22.
- Kriyantono, Rachmat. 2012. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Nitisemito. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalita*, 183.
- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV.Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Pradnya Paramita. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Alfabeta, CV. Bandung.

- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407.
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Veithzal Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja Edisi Keempat. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.