

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FYC MAJU BERSAMA TANGERANG SELATAN

Agi Ilham Saputra¹, Lidya Pricilla.S.E., M.M.²

Program Studi Manajemen^{1,2}, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pamulang^{1,2}

agisaputra803@gmail.com¹, dosen02478@unpam.ac.id²

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of job satisfaction and the physical work environment on employee performance at PT. FYC Moves Forward Together with South Tangerang. The method used is a descriptive method with an associative approach. The sample collection technique in this research was a saturated sample with a sample of 62 respondents. Data analysis uses regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance by 68,9%. Partially testing the hypothesis obtained t count $>$ t table or $(6.720 > 1.671)$, so that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between job satisfaction (X_1) on employee performance (Y) at PT. FYC Moves Forward Together with South Tangerang. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance by 52,3%. Partially testing the hypothesis obtained t count $>$ t table or $(9.428 > 1.671)$, so that H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between the physical work environment (X_2) on employee performance (Y) at PT. FYC Moves Forward Together with South Tangerang. Simultaneous hypothesis testing of job satisfaction and physical work environment has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 74.2%, while the remaining 25.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(29.988 > 2.76)$, thus H_0 was rejected and H_3 was accepted. This means that there is a simultaneous positive and significant influence between job satisfaction and the physical work environment on employee performance at PT. FYC Moves Forward Together with South Tangerang.

Keywords: *Job Satisfaction, Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah

sampel jenuh dengan sampel sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 68,9%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,720 > 1,671)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan. Lingkungan kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,3%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,428 > 1,671)$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja Fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan. Uji hipotesis simultan kepuasan kerja dan Lingkungan kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 74,2%, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(29,988 > 2,76)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam suatu perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang beragam yang dibawa kedalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini menjadi suatu masalah yang cukup rumit, sehingga organisasi atau perusahaan mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, yang merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi atau perusahaan.

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya

gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja adalah hal sangat penting dalam menjalankan pekerjaan. Jika karyawan merasa puas maka karyawan akan bersedia memberikan upaya yang maksimal dalam menjalankan pekerjaan. Perusahaan juga harus mengetahui apa saja yang menjadi puas atau tidaknya seorang karyawan. Hasibuan (2016:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan Robbins (wibowo, 2016, P.415) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.FYC Maju Bersama Tangerang Selatan secara parsial?, Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan secara parsial?, Apakah pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan secara simultan?

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka adabeberapa tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini, diantaranya: Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan secara parsial, Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan secara parsial. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap karyawan pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan secara simultan.

Manajemen

Menurut Sofyandi (2019:7), “menyatakan bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan dengan melibatkan kegiatan orang-orang, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh orang-orang yang bekerja sama”. Menurut Mangkunegara (2019:1), “mengutarakan bahwa manajemen kepegawaian sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2016:22) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendaya gunaan,penilaian, pemberian balas jasa, bagi manusia sebagai ndividu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”. Menurut mangkunegara (2017:213) “manajemen sumber daya manusia suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sinambela (2016:258) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Sedangkan menurut Robbins (2016:46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Lingkungan Kerja Fisik

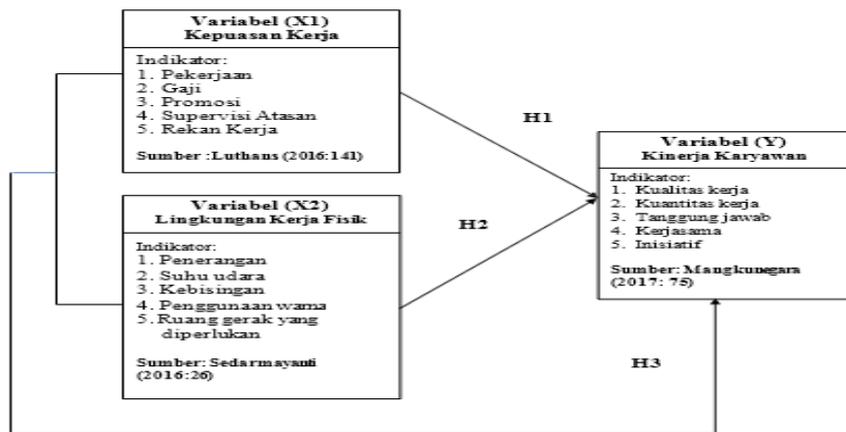
Menurut Siagian (2018:61) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan”.

Menurut Danang (2016:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kinerja Karyawan

Afandi (2018:83), “menyatakan bahwa 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Berdasarkan landasan teori yang telah disebutkan serta hasil dari penelitan-penelitian sebelumnya yang telah dirangkum di atas, maka dapat dibuatkan kerangka berfikir dari penelitian ini untuk sebagai gambaran dari variabel yang akan diteliti, maka dari itu, berikut kerangka berfikir yang terdapat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya di rumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus di dasarkan pada kerangka berfikir.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu hubungan yang berkaitan pada sebuah organisasi perusahaan. Dimana kepuasan kerja dapat dilihat dari kinerja karyawannya maka oleh sebab itu penilaian kinerja harus diperhatikan karena merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja pegawai ataupun karyawan. Kepuasan kerja dapat di ukur dari tingkat pekerjaan tersebut, gaji, hingga promosi jabatan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanda Febriana (2015), dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kabepe Chakra Selatan dalam penelitiannya berkesimpulan Hasil analisis nilai jenjang menunjukkan bahwa PT. Kabepe Chakra memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 72,78%, dan PT. Kabepe Chakra memiliki kinerja yang tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 70,62%. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 11,2% dan sisanya sebesar 88,8% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Untuk itu lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang

harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan kenyamanan bagi para karyawannya. Hal ini selaras dengan Siagian (2014: 61) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan”.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber daya manusia hendaknya diperlakukan secara adil dan layak dengan memperhatikan kepuasan maupun lingkungan kerja karyawan agar gairah pegawai dalam bekerja semakin tinggi dan maksimal. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut pendapat Mangkunegara (2012: 15) berasal dari lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja menjadi faktor penyebab kinerja menurut Putu (2013:636) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FYC Maju Bersama Tangerang Selatan. Penelitian ini di lakukan di PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan, Ruko Tol Boulevard, Blk, D6,D7,D8, Jl. Pelayangan, Rawa Buntu, Kecamatan Serpong kota Tangerang Selatan , Banten. Waktu Penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2023. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan yang bekerja di PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan yang berjumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh

Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel- variabel yang terkait dalam suatu penelitian, dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nomer Kuesione	Skala
Kepuasan Kerja (X ₁)	1. Pekerjaan	1,2	
	2. Gaji	3,4	

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap	3. Promosi	5,6	<i>Likert</i>
	4. Supervisi Atasan	7,8	
	5. Rekan Kerja	9,10	
Lingkungan Kerja fisik (X2) Lingkungan kerja keseluruhan alat perkakas bahan yang dihadapi, seseorang bekerja kerjanya, serta kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok Sumber: Sedarmayanti (2016:26)	1. Penerangan	1,2	<i>Likert</i>
	2. Suhu Udara	3,4	
	3. Kebisingan	5,6	
	4. Penggunaan	7,8	
	5. Ruang Gerak yang Diperlukan	9,10	
Kinerja Karyawan (Y) Hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sumber: Mangkunegara (2015:75)	1. Kualitas kerja	1,2	<i>Likert</i>
	2. Kuantitas kerja	3,4	
	3. Pelaksanaan tugas	5,6	
	4. Tanggung jawab	7,8	
	5. Inisiatif	9,10	

Sumber : Data diolah Tahun 2023

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak, dalam arti dapat dipengaruhi atau tidak.

Selanjutnya untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan program SPSS versi 25 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada tarif signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada tarif signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid.

Adapun untuk menentukan besarnya dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

r tabel : $t_{\alpha,df}$ (tarif alpha x degree of freedom) α = tarif nyata 5%

Df: n-k, maka diperoleh $df = n-2-1 (62-2-1) = 59$ r tabel: 0.2521

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Sugiyono (2018:183). Uji reliabilitas adalah tingkatan kestabilan suatu alat pengukuran dalam menguji ukur suatu gejala. Kriteria untuk menguji reliabilitas sebagai berikut:

- 1)) Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dikatakan reliabel.
- 2)) Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ dikatakan tidak reliabel.

Uji Normalitas

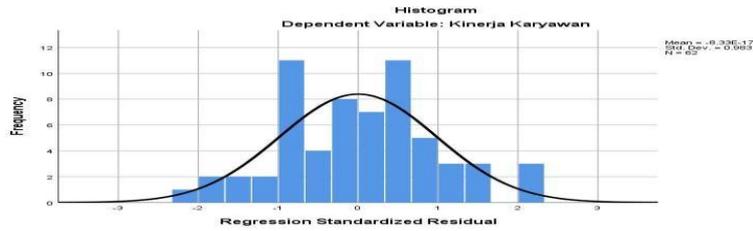
Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.31677889
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.062
Test Statistic		.079
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: Output SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13, diperoleh signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ atau ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar 1 Histogram

Berdasarkan gambar 1 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2
 Uji Multikolinearitas Sebagai Variabel

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	20.122	7.390		2.723	.009		
	Kepuasan Kerja	-.014	.120	-.014	-.116	.908	.988	1.013
	Lingkungan Kerja Fisik	.429	.149	.353	2.886	.005	.988	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Pada tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) diperoleh sebesar 1,013 dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) diperoleh sebesar 1,013 dimana masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independen di dalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji *Glejser*

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.953	4.401		1.353	.181
	Kepuasan Kerja	-.004	.072	-.007	-.051	.960
	Lingkungan Kerja Fisik	-.044	.089	-.065	-.496	.622

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, *glejser test model* pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,960 dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,622 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linear sederhana yang dihitung menggunakan *software system* SPSS versi 25 sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
 Hasil Pengolahan Regresi Berganda
 Variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.939	6.943		1.287	.204
	Kepuasan Kerja	.796	.145	.572	5.495	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.402	.140	.299	2.874	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4, diperoleh persamaan regresi dengan rumus $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$, yaitu $Y = 8,939 + 0,796X_1 + 0,402X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 8,939 menyatakan bahwa jika nilai variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 8,939. Koefisien

korelasi variabel Kepuasan Kerja (X_1) 0,796, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kepuasan Kerja, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,796 kali. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) 0,402, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Lingkungan Kerja, maka hal itu akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,402 kali.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5

variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) berhubungan positif dengan hasil sebesar 0,689 sehingga tingkat hubungan adalah kuat, serta antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berhubungan positif dengan hasil sebesar 0,523 sehingga tingkat hubungan adalah sedang.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu, nilai (R^2) yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk diprediksi variasi variabel dependen, Sugiyono (2016:105). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model summary^b dan adjusted R square.

Kriteria pada tabel menganalisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika determinasi bernilai 0 = berarti tidak ada hubungan antara variabel X_1 dan X_2 (bebas) dengan variabel Y (terikat).
- b. Jika determinasi bernilai 1 = berarti ada kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

Uji Parsial (t hitung)

Untuk pengujian pengaruh antara variabel Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji *statistic t* (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan sebagai berikut:

- 1) Jika *probability* signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - 2) Jika *probability* signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- a) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \beta = 0$ tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

$H_0 : \beta \neq 0$ terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan secara parsial.
b) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

(Y) menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \beta = 0$ tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

$H_0 : \beta \neq 0$ terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Uji F (uji simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.627	2	219.313	29.988	.000 ^b
	Residual	358.354	49	7.313		
	Total	796.981	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah 2023

Dari tabel diatas diperoleh $F_{hitung} = 29,988 > 2,76$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehinggalan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 diterima atau variabel Kepuasan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila

semakin baik tingkat Kepuasan Kerja (X_1) yang diperoleh, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t variabel Kepuasan Kerja dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ ($6,720 > 1,671$) dengan ini probabilitas signifikan $0,000 < 0,005$. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apabila ditingkatkan Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Apabila dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H_2 diterima atau variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik tingkat lingkungan kerja yang diperoleh maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t tabel, maka diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($9,428 > 1,671$) dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan aktivitas Kinerja Karyawan pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Apabila dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) analisis koefisien determinasi sebesar 0,550 atau 55%, maka dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh kuat, sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain. Didapat hasil F hitung = $29,988 > 2,76$ atau ($F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$) sehingga H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan ini korelasi sebesar 0,689 artinya memiliki pengaruh Kuat dengan koefisien determinasi sebesar 47,5%. Uji hipotesis diperoleh diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $6,720 > 1,671$, dan nilai regresi $Y = 1,481 + 0,959X_1$ hal ini diperkuat dengan *probability* signifikan $0,000 < 0,005$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima

- artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan ini korelasi sebesar 0,523 artinya memiliki pengaruh Sedang dengan koefisien determinasi sebesar 27,3%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,428 > 1,671$, dan nilai regresi $Y = 13,158 + 0,703X_2$ hal ini diperkuat dengan *probability* signifikan $0,000 < 0,005$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan.
 3. Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 8,939 + 0,796X_1 + 0,402X_2$ Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,742 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh Sangat Kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 55% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $29,988 > 2,76$, hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,005$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan.

Saran

Berdasarkan dari hasil dan apa yang telah di lakukan, maka peneliti memberikan saran yang di harap bisa menjadi pertimbangan serta menjadi manfaat untuk PT. FYC Maju Bersama Tangerang Selatan. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X_1), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 1 yaitu Karyawan senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan karyawan saat ini hanya mencapai skor sebesar 3,32. Penulis menyarankan perusahaan sebaiknya memperhatikan kinerjanya karyawannya sehingga dengan begitu diharapkan para karyawan bisa lebih produktif dalam bekerjanya agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. *Sumber : tanggapan responden pada kuesioner Kepuasan Kerja halaman 88*
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 1 yaitu Penerangan yang kurang terang akan memperlambat saya dan membuat lelah dibagian mata hanya mencapai skor sebesar 3,00. Penulis menyarankan perusahaan atau pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan lagi fasilitas kerja kantor yang baik agar tercipta suasana kerja yang baik pula, sehingga dengan begitu diharapkan akan berdampak positif untuk karyawan dan tujuan perusahaan.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan

nomor 3 yaitu karyawan mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang di kerjakan setiap harinya diperusahaan dimana hanya skor sebesar 3,5. Penulis menyarankan perusahaan sebaiknya memperhatikan inisiatif-inisiatif karyawannya, sehingga dengan begitu diharapkan agar karyawan dapat meningkatkan rasa inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)"*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson (2017). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Darmadi, Hamid (2014). *"Metode Penelitian Pendidikan Sosial"*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2013). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: Cetakan Kelima. Prenada Media.
- Ekhsan, Muhamad (2019). *"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"*. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Volume 13:No 1.
- Ghozali, Imam. (2014). *"Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hartatik, Puji Indah. (2014) *"Buku Praktis Mengembangkan SDM"*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu SP. (2013) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira. (2014). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik"*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Sadili Samsudin .(2012) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.

- Simamora (2014), *"Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)"*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sondong P. Siagian (2016) *"Sistem Informasi Manajemen"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2015) *"Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Veithzal Rivai. (2011). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek"*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *"Manajemen Kinerja Edisi ketiga"*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *"Kepemimpinan"*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *"Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,"* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- A.Aji Tri Budianto, Amelia Katini (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 3(1), 2302 – 3171.
- Deni Candra Purba,Victor P.K Lengkong, Sjendry Loindong (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.1, Hal. 841 – 850, ISSN 2303-1174.
- I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol 4, No.9, Hal 611-628, ISSN 2337-3067.
- Ihsan Suryadi , Sachro Yusuf (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang* Vol. 4, No. 2, Hal 223-229, ISSN:2622 – 9935.
- Kartika Yuliantari , Ines Prasasti (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, *Jurnal Sekretari dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* Vol. 4 No. 1, Hal 76-82, ISSN:

2550-0791.

Putu Meidita Larastrini, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Danwork – Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan, , *E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali*, Vol. 8, No. 6, Hal 3674-3699, ISSN : 2302-8912.

Rizal Nabawi (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas* Vol 2, No. 2, Hal 170-183, ISSN 2623-2634.

Titi Kurniati, Jaenab (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima, *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol: 8 No 1, Hal 79-84, ISSN: 2686-2646.