

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUWOPRIMA PRATAMA INDONESIA TANGERANG SELATAN

Asniat Gea, Angga Pratama  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
[mawargea20@gmail.com](mailto:mawargea20@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt suwon prima pratama indonesia tangerang selatan. Pengaruh yang signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt suwon prima pratama indonesia tangerang selatan. Pengaruh yang signifikan secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt suwon prima pratama indonesia tangerang selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini memiliki populasi sebanyak 60 responden dan jumlah sampel 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan jenuh pt.suwon prima pratama indonesia tangerang selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah hasil penelitian ini secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian nilai thitung > ttabel ( $0,040 < 0,05$  dan  $2.892 > 2.00172$ ) sehingga  $h_01$  ditolak dan  $h_1$  diterima. Hasil penelitian secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian nilai thitung > ttabel ( $0.353 < 0,05$  dan  $0.936 < 2.00172$ ) sehingga  $h_02$  diterima dan  $h_2$  ditolak. Secara simultan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. F hitung sebesar  $9.301 > f$  tabel 3.16 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0.05$  sehingga  $h_03$  ditolak dan  $h_3$  diterima.

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

### Abstract

*This research aims to determine the partial significant influence of job satisfaction on employee performance at pt suwon prima pratama indonesia south tangerang. Partially significant influence of the work environment on employee performance at pt suwon prima pratama indonesia south tangerang. Simultaneous significant influence of job satisfaction and work environment on employee performance at pt suwon prima pratama indonesia south tangerang. This type of research is quantitative. This study had a population of 60 respondents and a sample size of 60 respondents. The sampling technique used pt. Suwon prima pratama indonesia, south tangerang, saturation. The method used is quantitative. The sampling technique was 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results of this research are the results of this research. Partially, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. From the research results, the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $0.040 < 0.05$  and  $2.892 > 2.00172$ ) so that  $h_01$  is rejected and  $h_1$  is accepted. Research results: partially, the work environment has no effect on employee performance. From the research results, the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $0.353 < 0.05$  and  $0.936 < 2.00172$ ) so that  $h_02$  is accepted and  $h_2$  is rejected. Simultaneously, job satisfaction and the work environment together have a positive and significant effect on employee performance. F count is  $9.301 > f$  table 3.16 with a significance value of  $0.000 < 0.05$  so that  $h_03$  is rejected and  $h_3$  is accepted.*

*Keywords: Job Satisfaction, Work Environment Employee Performance*

## PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan akan dituntut untuk memiliki suatu manajemen yang baik. Oleh karena itu untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Karena aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga menciptakan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik. Agar tetap mampu bertahan di era globalisasi, organisasi perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki. Peningkatan kapasitas tersebut hanya dapat dilakukan apabila faktor sumber daya manusia menjadi manusia yang terus-menerus belajar, baik melalui buku, media belajar, para ahli, rekan kerja, maupun dalam kehidupan sehari-hari. Perlu terus berupaya untuk peningkatan sumber daya manusia seperti peningkatan kapasitas diri, sehingga dapat bersaing di tingkat internasional.

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. Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021: 63) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Peggy *et al.*, (2023:660) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu faktor dari dalam dan dari luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang berpengaruh pada kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Mengacu uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian tentang "Pengaruh Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan..

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan permasalahan terkait kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan adalah:

1. Apakah berpengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan?
2. Apakah berpengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan?
3. Apakah berpengaruh positif secara bersama-sama yang signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk menemukan atas hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan.
2. Untuk Mengetahui secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan.
3. Untuk Mengetahui secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan.

## Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis:

### **Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis adalah manfaat yang diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Setelah saya melakukan penelitian ini, diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terkait dari perkembangan teori yang saya kaji yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja dan kinerja.

### **Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan penerapannya.

#### 2. Bagi Universitas Pamulang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitiannya.

#### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan. untuk menjadi lebih baik lagi.

#### 4. Bagi Pembaca

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan menjadi bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya mengenai lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen**

Menurut Larasati (2018:3), Konsep manajemen adalah seni ilmu dan organisasi, seperti merencanakan, membangun organisasi, mengorganisir, menggerakkan, mengendalikan atau mengarahkan. Manajemen adalah ilmu yang sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain, kelompok tertentu dan masyarakat luas. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sinambela (2018:7) manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang dimiliki individu..

### **Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2016: 75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi suatu diri dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, cahaya penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat- alat perlengkapan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Data penelitian di kuantitatif berupa angka karena objek peelitiannya atau tema dari penelitian itu sendiri dapat di ukur. Hal yang di teliti di dalam penelitian kuantitatif dikenal dengan istilah variabel.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap kuisisioner. Data dalam penelitian ini didapatkan dari PT Suwon Prima Pratama Indonesia.

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016:119) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan 60 ressponden PT. Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan.

### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016: 147) Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh. Skala pengukuran yang di gunakan dalam penelitian ini, adalah skala likert yang telah teruji validitas dan reabilitasnya. Teknik pengolahan data adalah menggunakan uji deskriptif, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis meliputi uji parsial (uji T) dan uji simultan (uji F).

### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:28) Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan dari kuisisioner yang harus diganti atau di hilangkan karena dianggap tidak relevan. Dalam penelitian yang dilakukannya menyatakan apabila nilai sig (2-tailed) pada skor konstruk  $< 0,05$  berarti item pertanyaan dinyatakan valid

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisisioner penelitian yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's alpha* masing-masing instrumen dari suatu variabel.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian guna mengetahui apakah model regresi yang digunakan benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif Menurut Ghozali (2017: 54), apabila pengujian asumsi klasik terpenuhi, maka berdasarkan teorema Gauss-Morkov metode estimasi Ordinary Least Squared (OLS) akan menghasilkan Unbiased linear estimator (estimator linier tidak bias) dan memiliki varian minimum atau sering disebut dengan BLUE (Best linear Unbiased estimator). Hal tersebut menandakan bahwa model regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam regresi linear dengan pendekatan Ordinary Least Squared (OLS) meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

### Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang didefinisikan dengan baik mengenai karakteristik populasi dan merupakan proposisi yang akan di uji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pernyataan peneliti. Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari goodness of fitnya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determiasinya, nilai F dan nilai statistik t, suatu perhitungan statistik disebut signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak).

Sebaliknya disebut signifikan bilai nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

#### Sejarah singkat PT. Suwon Prima pratama Indonesia

PT. Suwon Prima pratama Indonesia adalah Perusahaan Garmen, Produksi & Berkualitas di Tangerang Selatan. Menyediakan jasa pembuatan seragam, kaos-kaos promosi dll. PT. Suwon Prima pratama Indonesia 120 Unit mesin modern dengan tenaga kerja sebanyak 60 orang dan sampel perusahaan adalah 60 orang.

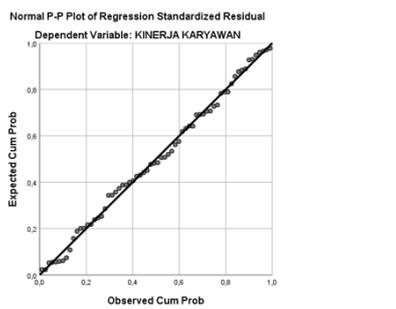
### Visi Misi Dan Tujuan

- a. visi Meningkatkan omzet penjualan untuk memperoleh laba sebesar- besarnya.
- b. misi Meningkatkan kualitas produk bahkan bisa di ekspor kenegara lain.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Sumber: Data Sekunder yang diolah

**Gambar 4.3**

#### Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil gambar 4.3 uji normalitas grafik P-P Plot, Melihat gambar P-plot di atas dapat dijelaskan bahwa, titik-titik data mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan data terdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Secara umum uji normalitas digunakan untuk melihat varians nilai dan kemungkinan bahwa nilai tersebut dapat mendekati pada nilai populasi secara keseluruhan. Uji normalitas ini dapat mengetahui kemungkinan sampel yang diambil apakah dapat menggambarkan atau mewakili keseluruhan populasi. Namun perlu di ingat bahwa uji normalitas bukan hal yang menentukan berkelanjutan penelitian tetapi hanya ingin melihat seberapa besar kemampuan sampel yang diambil dapat mewakili populasi karena besar atau kecilnya sampel yang diambil sangatlah mempengaruhi terhadap nilai normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.7**

#### Hasil Analisis Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF

1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	0.665	1.503
	Lingkungan Kerja	0.665	1.503

(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS)

Berdasarkan pada tabel 4.7 menunjukkan hasil uji multikoleniaritas dari variabel kepuasan kerja mempunyai nilai *tolerance*  $0,665 < 0,10$  dengan nilai VIF  $1,655 < 10$  dan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance*  $0,665 < 0,10$  dengan nilai VIF  $1,503 < 10$  jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi

## Uji Autokorelasi

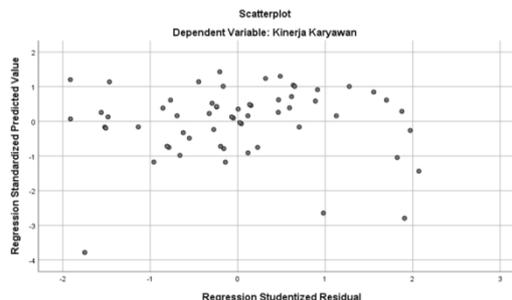
**Tabel 4.8**  
**Hasil Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.496 <sup>a</sup>	0.246	0.220	4.99328	1.997

(Sumber: Hasil Olaha Data SPSS)

Berdasarkan Tabel 4.8 Hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin- Watson (DW Test) diketahui hasilnya DW sebesar 1,997 yang dimana berada diantara 1,550-2,460 dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.4**  
**Scatterplot**

(Sumber: Hasil Olaha Data SPSS)

Berdasarkan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Standar error	Beta		
1	(Constant)	25.723	3.540		7.267	0.000
	Kepuasan Kerja	0.273	0.094	0.408	2.892	0.005
	Lingkungan Kerja	0.093	0.099	0.132	0.936	0.353

Sumber data : diolah dengan SPSS

1. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $2.892 > t_{tabel} 1,662$ . Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari rumus (n-k) dengan derajat kebebasan sebesar 5%, n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel penelitian (bebas dan terikat) sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.00172. Karena nilai sig  $< 0,05$  dan nilai thitung  $> t_{tabel}$  ( $0,040 < 0,05$  dan  $2.892 > 2.00172$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_1$  diterima
2. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.353 > 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $0.936 < t_{tabel} 2.00172$ . Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari rumus (n-k) dengan derajat kebebasan sebesar 5%, n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel penelitian (bebas dan terikat) sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.00172. Karena nilai sig  $< 0,05$  dan nilai thitung  $> t_{tabel}$  ( $0.353 < 0,05$  dan  $0.936 < 2.00172$ ) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_{02}$  diterima dan  $H_2$  ditolak.

## Uji Simultan (Uji f)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.812	2	231.906	9.301	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1421.172	57	24.933		
	Total	1884.983	59			

(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS)

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 9.301 dan F tabel 3.16 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F bertanda positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis keempat ( $H_3$ ) yang menyatakan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Secara Parsial Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tanggapan responden atas pernyataan variabel kepuasan kerja secara keseluruhan adalah baik karena di peroleh rata-rata skor 3,88, nilai skor termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, yang berarti tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dalam penilaian ini baik. Dari hasil penelitian peneliti bahwa nilai sig  $< 0,05$  dan nilai thitung  $> t_{tabel}$  ( $0,040 < 0,05$  dan  $2.892 > 2.00172$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### Secara Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tanggapan responden atas pernyataan variabel lingkungan kerja secara keseluruhan adalah baik karena di peroleh rata-rata skor 3,94, nilai skor termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, yang berarti tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dalam penilaian ini baik. Dari hasil penelitian peneliti bahwa nilai sig  $< 0,05$  dan nilai thitung  $> t_{tabel}$  ( $0.353 < 0,05$  dan  $0.936 < 2.00172$ ) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga  $H_{02}$  diterima dan  $H_2$  ditolak.

## Secara Simultan Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 9.301 dan F tabel 3.16 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F bertanda positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis keempat ( $H_3$ ) yang menyatakan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

## PENUTUP

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian nilai thitung  $>$  ttabel ( $0,040 < 0,05$  dan  $2.892 > 2.00172$ ) sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian nilai thitung  $>$  ttabel ( $0.353 < 0,05$  dan  $0.936 < 2.00172$ ) sehingga  $H_{02}$  diterima dan  $H_2$  ditolak.
3. Secara simultan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. F hitung sebesar  $9.301 >$  F tabel 3.16 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0.05$  sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Adanya keterbatasan ini penulis mengharapkan adanya perbaikan untuk penelitian yang akan datang diantara keterbatasan tersebut sebagai berikut:

1. Dalam proses pengambilan data dan wawancara, peneliti hanya diberikan waktu yang sangat terbatas.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan misalnya, sistem manajemen, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

## Saran

Penelitian ini menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini, oleh sebab itu peneliti akan memberikan saran agar penelitian ini dapat dikembangkan lebih baik lagi sehingga memberikan mamfaat yang lebih baik kedepannya. Saran bagi peneliti selanjutnya :

1. Berdasarkan hasil data responden pada variabel kinerja karyawan (Y) yang di dapat pada pernyataan no 7, dengan skor terendah yaitu sebesar 3.700 dari indikator Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya. Berdasarkan hal tersebut PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan penulis menyarankan Berikan ruang bagi karyawan untuk berkolaborasi dan berbagi tanggung jawab. Hal ini memungkinkan mereka untuk merasa dihargai dan menjadi bagian dari kesuksesan tim.
2. Berdasarkan hasil data responden pada variabel Kepuasan Kerja (X1) yang di dapat pada pernyataan no 5, dengan skor terendah yaitu sebesar 3.700 dari indikator apakah anda berkomunikasi yang baik antar rekan kerja. Berdasarkan hal tersebut PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan penulis menyarankan pastikan bahwa komunikasi di tempat kerja bersifat terbuka dan transparan. ini dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa kepercayaan antar rekan kerja.

3. Berdasarkan hasil data responden pada variabel lingkungan kerja (X2) yang di dapat pada pernyataan no 2, dengan skor terendah yaitu sebesar 3.683 dari indikator Penerangan ditempat kerja dapat membuat saudara bekerja dengan baik. Berdasarkan hal tersebut PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan penulis menyarankan memperbaiki pencahayaan dengan meningkatkan intensitasnya, memastikan penempatan lampu yang merata, dan mempertimbangkan penggunaan pencahayaan alami jika memungkinkan. Melibatkan karyawan dalam proses perbaikan dan melakukan evaluasi secara berkala juga merupakan langkah yang penting untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Anoraga, (2016), *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Achmad Kabiru, Said. (2017). *Manajemen dan Teori Aplikasi*. Alfabeta : Bandung
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management*
- Anang Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama*. PT Grasindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- G.R. Terry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Kurniawati, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: NEM.
- Pratama. Angga. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Grup Cv. Widina Media Utama
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. – Ed.10, Cet13-*. Jakarta: Erlangga.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siswanto, (2015), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yuniarsih, Tjuju. (2017). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Rizqi Press. Bandung.
- Zainal, V.R. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

### JURNAL

- Altri Wahida (2019) Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Bank Bri Cabang Palopo. *Jurnal Equilibrium Vol 8 No.10 ISSN: 2684-9313*

- Desnirita (2022) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri Pusat (Persero) Tbk Di Jakarta Selatan. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang Vol. 2, No. 2 ISSN: 2775*
- Felicia Sidarta (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Bca Di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 04, No. 03 ISSN: 2657-0025*
- Fitri Rahmadani, &, Alexander Sampeliling (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN: 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA:*
- Junita Anggraini (2021) J Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Jombang. *Jurnal Lembaga keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 3 No 2 ISSN: 2656-6117*
- Jufrizen J, Sitorus TS. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pros Semin Nas Teknol Edukasi Sos dan Hum. 2021;1(1):841-856.*
- Noviansyh (2022) Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall. *jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis Vol 10 No 1 ISSN: 2338-8412*
- Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
- Riana Dewi Kartika &, Kadek Supartini. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Jaya Raya. *Jurnal Daya Saing (Vol. 9 No. 1 Februari 2023) P.Issn: 2407-800x E.Issn: 2541-4356*
- Octo Bayu Putra Wongkar (2018). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt.bank salutgo. *Jurnal Emba Vol 6 No 4 ISSN: 2303-1174*
- Pesgawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen, 7(1), 62.*
- Peggy et al., (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Timor Express Intermedia Kupang. *Glory: Jurnal ekonomi&Ilmusosial (e)ISSN 2747-125X*
- Pratama. Angga dan R. Andini Syamsuddin (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. *Jurnal Buana Ilmu Vol 6 No 1 ISSN : 2541-6995*
- Putu Yuwanda Artana (2022) Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk E-Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 4 ISSN: 2302-8912
- Prima Sari Pascariati Kasman (2021) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) *Jurnal ekonomi manajemen system informasi Vol 2, No.6 ISSN: 2686-5238*
- Suardi (2019) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri, tbk kantor cabang pontianak *Journal Business Economics and Entrepreneurship Vol 1 No 2 ISSN: 2684-6829*