

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PAXEL ALGORITMA UNGGUL TANGERANG SELATAN

Ninal Fauza¹, Lily Setywati Kristianti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹Awank.m7jks@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02521@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of the environment and satisfaction, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Paxel Algorithm Unggul South Tangerang. The method used in this research is a quantitative method with an associative approach. The employee population at PT Paxel Algorithm Unggul South Tangerang is 60 people. Data collection was done by means of a questionnaire. The data analysis method uses simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The research results show that: The environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Paxel Algorithm Unggul South Tangerang. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = -0.573 + 1.014X_1$. The correlation value is 0.943. falls into the interpretation of 0.80 – 0.1000, meaning that the two variables have a very strong level of relationship. As for the hypothesis test, the calculated t value > t table was obtained (21.661 > 2.001) with a significant value of 0.000 < 0.05. Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT Paxel Algorithm Unggul South Tangerang, this can be proven from the linear regression equation $Y = 0.537 + 1.105X_2$. The correlation value of 0.968 is interpreted as 0.80 – 0.1000, meaning that the two variables have a very strong level of relationship. As for the hypothesis test, the calculated t value > t table was obtained (29.225 > 2.001) with a significant value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, Environment and Satisfaction have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Paxel Algorithm Unggul South Tangerang, this can be proven from the equation multiple linear regression $Y = -0.239 + 0.292X_1 + 0.723X_2$. amounting to 0.970, entered in the interval 0.80 – 0.1000 Fcount value 828.493 > Ftable 3.16 with a significance level of 0.000 < 0.05.

Keywords: Environment; Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan dan Kepuasan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Paxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi karyawan Pada PT Paxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan sebanyak 60 orang. Pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Paxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = -0,573 +$

1,014X1. Nilai korelasi sebesar 0,943. masuk dalam interpretasi 0,80 – 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Adapun uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (21,661 > 2,001) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Poxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier $Y = 0,537 + 1,105X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,968 masuk dalam interpretasi 0,80 – 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Adapun uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (29,225 > 2,001) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan Lingkungan dan Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Poxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = -0,239 + 0,292X_1 + 0,723X_2$. sebesar 0,970, masuk pada interval 0,80 – 0,1000 Nilai Fhitung 828,493 > Ftabel 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Lingkungan; Kepuasan

1. PENDAHULUAN

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur – unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu maju, berkembang dan bertahan. Untuk mencapai tujuan – tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang di kenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling 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. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, kinerja karyawan dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus di upayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif.

Pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan menjadi harta atau aset yang signifikan bagi perusahaan dalam memperoleh profit demi kelangsungan sebuah perusahaan, dan pengelolaan tenaga kerja dibutuhkan agar dapat membentuk nilai tambah pada tenaga kerja yang ada di industri secara efektif dan efisien dan hal terpenting yang harus diamati bagi perusahaan ialah hasil dari kinerja karyawan.

Data kerja kinerja karyawan
Pt.poxel algoritma unggul tangerang selatan tahun 2019 -2021

Tahun	Waktu	Realisasi		Interpretasi
		Target	Terealisasi	
2019	12 bulan	100%	75%	Tidak tercapai target
2020	12 bulan	100%	65%	Tidak tercapai target
2021	12 bulan	100%	59%	Tidak tercapai target

Sumber : PT. Poxel Wilayah tangerang selatan

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwasanya kinerja karyawan PT .poxel pada tahun 2020 yaitu sebesar 65% dan pada tahun 2021 kinerja karyawan sebesar 59%, Untuk mencapai kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kualitas (mutu) yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan perusahaan.

Dapat disimpulkan dalam data kinerja ini mempunyai penilaian yang kurang optimal. dimana hal ini harus dipertimbangkan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan mengoptimalkan lingkungan kerja.

(Hasibuan Malayu.S.P 2018) Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dengan ini Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari keadaan lingkungan disekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dan hal ini membuat manusia akan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah meja kerja yang bersih, ruang kerja yang luas, penerangan yang baik, dan suhu udara ruangan yang nyaman digunakan ketika bekerja.

Berdasarkan data pada PT. Paxel algoritma unggul terdapat data lingkungan kerja, sebagai berikut

Data Lingkungan Kerja Pada Pt. Paxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan Tahun 2019 -2021

No	Lingkungan kerja (fisik)	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		Jumlah dibutuhkan	Jumlah rusak	Jumlah dibutuhkan	Jumlah rusak	Jumlah dibutuhkan	Jumlah rusak
1	Komputer	7	3	7	2	7	3
2	AC	5	2	5	1	6	2
3	Kursi	20	5	20	3	20	4
4	Meja	10	3	10	3	12	4
5	Printer	5	1	6	2	6	2
6	Laptop	3	1	4	2	4	2
7	Pemadam api	2	-	3	1	3	1
8	Genset	1	-	1	-	1	-
9	CCTV	4	-	5	2	5	1
10	WI_FI	3	1	3	-	4	1
11	pompa air	1	-	1	-	1	-

No	Lingkungan Kerja (Non Fisik)	Keterangan					
		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		Baik	Buruk	Baik	Buruk	Baik	Buruk
1	Komunikasi	√	-	√	-	√	-
2	Keamanan	√	-	√	-	√	-

Sumber : PT. Paxel Wilayah tangerang selatan

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa ada 11 fasilitas lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, namun ada beberapa fasilitas yang mendapatkan kategori kurang baik, diantaranya pa ,7 komputer, 5 AC, 20 kursi, 5 printer, 3 laptop, 2 alat pemadam api, dan pada setiap tahunnya ada perubahan jumlah namun ada beberapa fasilitas yang kurang bagus di gunakan karyawan untuk kerja, yang dimana ini menjadi suatu permasalahan kenyamanan para pegawai pada lingkungan kerja pada PT Paxel Algoritma Unggul. Lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja (Putra et al., 2020).

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Menurut Jufrizen (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya.

Data Kepuasan Kerja Pada Pt.Paxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan Tahun 2019 -2021

No	Tingkat kualitas hubungan	Nilai persentase	Keterangan
1	Ada kesempatan untuk peningkatan karir pekerjaannya	42%	Kurang baik
2	Gaji yang saya dapatkan telah sesuai dengan beban kerja	50%	Kurang baik
3	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik ,saya mendapatkan penghargaan yang harus saya terima.	49%	Kurang baik
4	Atasan saya kompeten dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengawas	40%	Kurang baik
5	Saya mampu bekerja sama dengan tim	51%	Kurang baik

Sumber : PT. Paxel Wilayah tangerang selatan

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tabel kepuasan kerja diperusahaan tersebut 3 tahun tersebut dengan persentase 40,2% pada tahun 2019, 37,4% pada tahun 2020 dan 33,6% pada tahun 2021 masih ada pelayanan dan kualitas pengiriman suatu barang kurang tepat dan baik.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan perkerjaannya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jordan bakery Tomohon Brenda U. C. Warongan1 Lucky O. H. Dotulong2 Genita G. Lumintang3, Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal.963-.972, Jurnal EMBA, ISSN 23031174. Kuantitatif. Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

pengaruh knowledge sharing dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan narma toserba, narogong bogor. Trinovela. Simanjuntak1, Vera Sylvia Saragi Sitio2, VOL. 2, NO. 1, November 2021 , JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Kuantitatif Knowledge Sharing (X1) dan Employee Engagement (X2) berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) di NARMA Toserba Narogong Bogor sebesar 79,1% sisanya 20,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja. Dian Fitri Cahyani1 , Suhana2, Proceeding SENDIU 2021 , Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang. Kuantitatif. beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada balai besar meteorologi klimatologi dan geofisika wilayah ii ciputat timur Audiah indah astuti, program studi manajemen s1 fakultas ekonomi dan bisnis

universitas Pamulang Tangerang selatan 2022. Kuantitatif. peran variabel lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada kinerja guru dan Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap Analisis

pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan sebagai variabel intervening pada smp negeri di kecamatan blang mangat Nurmawati¹, Jullimursyida², Mohd Heikal³, Vol .7 , No.2, Desember 2022 P ISSN2503-4367 E ISSN 2797-3948 Kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di berbagai organisasi dan sektor lainnya, namun jumlah sampel yang digunakan berbeda-beda diantara peneliti sebelumnya. Karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk semua situasi dan organisasi. Oleh karena itu diharapkan ke depan dalam pemilihan variabel untuk penelitian selanjutnya harus memperhitungkan jumlah sampel yang berbeda, ukuran dan jenis organisasi

Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi batur jaya ceper Nucifera prihatin, fakultas ekonomi universitas widya dharm klaten juni 2022, Kuantitatif Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini adalah berusia > 50 sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase 31,25%. Laki-laki sebanyak 30 orang (93,75%), mayoritas berpendidikan sma/smk sebanyak 18 orang (56,25%), dan mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 16 orang (50%)

Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung. Ni Kadek Ita Lestari Dewi (1) Gede Agus Dian Mahayoga (2), Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata e-ISSN 2774-7085 ta Pebruari 2023, Kuantitatif Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mangutama Badung; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung; 3) Kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung; 4) Kepuasan kerja berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Mangutama Badung.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan) (eISSN: 2614-8854) Volume 6, Nomor 4, April 2023 (2580-2586) Kuantitatif Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Enkei Indonesia bagian operator produksi. Jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini sebanyak 157 orang dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang menghasilkan 113 responden.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupan BISMAR, Jurnal Bisnis & Manajemen Vol 3 No. 1, Halaman 9-16 Juni 2018 Kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414. Diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0.172, yang mengandung spengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 17,2%. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh karena angka konstantanya meningkat. Sedangkan kepuasan kerja (Y) menurun. Artinya bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dapat diketahui, dimana (a) adalah 11.548, sedangkan nilai (b) adalah 0.458.

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Lily Setyawati Kristianti , DOI:10.32493/J. PERKUSI.VIII.9987Corpus ID: 238757112 Jurnal Ilmiah PERKUSI 10 June 2021, Kuantitatif Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,071 > 1,995). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,112 > 1,995$). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387X_1 + 0,405X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($43,928 > 2,740$).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y , dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan

(dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan (X1)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah memadai	0,766	0,254	Valid
2.	Penataan cahaya di perusahaan sangat baik	0,925	0,254	Valid
3.	Ruangan yang tempraturnya cukup membuat ruang kerja sejuk sehingga saya bekerja dengan nyaman dan rileks	0,884	0,254	Valid
4.	Saya merasa tidak nyaman karena ruangan kerja saya terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja	0,787	0,254	Valid
5.	Tidak ada getaran di ruang kerja saya yang mengganggu aktivitas saya	0,821	0,254	Valid
6.	Tempat kerja terganggu suara kebisingan sehingga saya tidak berkonsentrasi dan berkerja dengan nyaman	0,785	0,254	Valid
7.	Desain ruangan kerja saya memberikan kenyamanan dan rileks dalam bekerja	0,846	0,254	Valid
8.	Desain ruangan kerja saya memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat mudah ber dengan rekan kerja	0,884	0,254	Valid
9.	Musik di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan	0,875	0,254	Valid
10.	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas saya	0,856	0,254	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Lingkungan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang dimaksud layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepuasan (X2)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan dan tempat saya bekerja sekarang.	0,923	0,254	Valid
2.	Saya merasan puas dengan waktu cuti yang saya dapatkan.	0,890	0,254	Valid
3.	Saya tidak pernah mendapatkan pengarahan dari atasan langsung saya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas saya.	0,722	0,254	Valid
4.	Setiap permasalahan yang timbul dalam bekerja di kan secara terbuka di antara sesama karyawan	0,856	0,254	Valid
5.	Saya memiliki rekan kerja yang ramah-ramah	0,853	0,254	Valid
6.	Saya merasakan adanya kerja sama dan yang baik dengan rekan kerja	0,877	0,254	Valid
7.	Saya menerima dengan baik prosedur - prosedur yang tersedia di dalam perusahaan saya bekerja	0,894	0,254	Valid
8.	Praturan yang tertera di dalam perusahaan tempat saya berkerja saya jalankan dengan baik.	0,852	0,254	Valid
9.	Karyawan mendapat dukungan dari sesama rekan kerja.	0,890	0,254	Valid
10.	Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja.	0,921	0,254	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Kepuasan (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua

item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang dimaksud layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan	0,868	0,254	Valid
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	0,831	0,254	Valid
3.	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target yang di tentukan	0,894	0,254	Valid
4.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	0,872	0,254	Valid
5.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	0,851	0,254	Valid
6.	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.	0,875	0,254	Valid
7.	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	0,896	0,254	Valid
8.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,912	0,254	Valid
9.	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	0,907	0,254	Valid
10.	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik	0,880	0,254	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang dimaksud layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Lingkungan (X1)	0,955	0,600	Sangat Reliabel
Kepuasan (X2)	0,963	0,600	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,967	0,600	Sangat Reliabel

Sumber: Olah data SPSS V26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan (X1), Kepuasan (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600. Hasil uji reliabilitas terhadap Lingkungan, Kepuasan dan kinerja karyawan variabel sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-smimov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,21275753
Most Extreme Differences	Absolute	0,115
	Positive	0,115
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,091c

Berdasarkan pengujian tabel diatas, diperoleh nilai signifikan (0,091 > 0,05). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinieritas

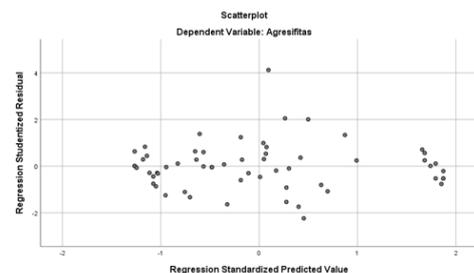
Model	Coefficients ^a				T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,239	1,004		-0,238	0,813		
		0,292	0,106	0,272	2,749	0,008	0,104	9,636
	Kepuasan	0,723	0,101	0,710	7,180	0,000	0,104	9,636

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data diolah SPSS V26, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel Lingkungan sebesar 0,104 dan Kepuasan sebesar 0,104 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel sebesar 9,636 dan variabel Kepuasan sebesar 9,636 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

d. Uji Regresi Linier

Uji Regresi Linier Sederhana (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,573	1,372		-0,418	0,678
	Lingkungan	1,014	0,047	0,943	21,661	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$Y = -0,573 + 1,014 X_1$. Dimana $X_1 =$ Lingkungan, $Y =$ Kinerja Karyawan. Jika nilai $X_1 = 0$ akan diperoleh $Y = -0,573$. Artinya nilai (a) atau konstanta -0,573 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai -0,573. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 1,014 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel Lingkungan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,014 satuan

Uji Regresi Linier Sederhana (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,537	0,987		0,544	0,588
	Kepuasan	1,105	0,038	0,968	29,225	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$Y = 0,537 + 1,105 X_2$ Dimana $X_2 =$ Kepuasan, $Y =$ Kinerja Karyawan. Jika nilai $X_2 = 0$ akan diperoleh $Y = 0,537$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 0,537 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kepuasan (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 0,537. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 1,105 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Kepuasan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,105 satuan

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,239	1,004		-0,238	0,813
	Lingkungan	0,292	0,106	0,272	2,749	0,008
	Kepuasan	0,723	0,101	0,710	7,180	0,000

Sumber: Data diolah, SPSS V26 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan sebesar 0,303, Kepuasan sebesar 0,222 dan constant sebesar 20,162. Sehingga hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,239 + 0,292X_1 + 0,723X_2$$

- 1) Konstanta sebesar -0,239 artinya jika variabel Lingkungan dan variabel Kepuasan, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar -0,239.
- 2) Nilai regresi 0,292 X_1 (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Lingkungan dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel Lingkungan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Kepuasan (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,292 satuan.
- 3) Nilai regresi 0,723 X_2 (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Lingkungan dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel Kepuasan (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,723 satuan

e. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi (X1) Terhadap (Y)

Correlations			
		Lingkungan	Kinerja Karyawan
Lingkungan	Pearson Correlation	1	0,943
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,943	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	60	60

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi variable Lingkungan sebesar 0,943 masuk dalam interpretasi 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan Lingkungan terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Koefisien Korelasi (X2) Terhadap (Y)

Correlations			
		Lingkungan	Kinerja Karyawan
Lingkungan	Pearson Correlation	1	0,968
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,968	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	60	60

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi variable Kepuasan sebesar 0,968 masuk dalam interpretasi 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan Kepuasan terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat.

Koefisien Korelasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		df2
1	,970a	0,942	0,940	3,287	0,942	459,511	2	57	0,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepuasan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi variable Lingkungan (X1) dan Kepuasan (X2) sebesar 0,970, masuk pada interval 0,80 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara Lingkungan (X1) dan Kepuasan (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

f. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,970a	0,942	0,940	3,287

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,942 yang artinya variabel Lingkungan (X1) dan Kepuasan (X2) memberikan kontribusi terhadap variable kinerja karyawan (Y) sebesar 94,2% ,sedangkan sisanya sebesar 5,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,573	1,372		-0,418	0,678
	Lingkungan	1,014	0,047	0,943	21,661	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (21,661 > 2,001) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ha1 diterima atau variabel Lingkungan (X1) secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Paxel Algoritma Unggul Paxel Tangerang Selatan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,537	0,987		0,544	0,588
	Kepuasan	1,105	0,038	0,968	29,225	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (29,225 > 2,001) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ha2 diterima atau variabel Kepuasan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Paxel Algoritma Unggul Paxel Tangerang Selatan.

Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9852,446	1	9852,446	828,493	0,000b
	Residual	689,737	58	11,892		
	Total	10542,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Fhitung 828,493 > Ftabel 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan Lingkungan dan Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Paxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Paxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dilihat dari Persamaan regresi linear sederhana $Y = -0,573 + 1,014X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,943. masuk dalam interpretasi 0,80 – 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Adapun uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (21,661 > 2,001) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05.
- Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Paxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dilihat dari Persamaan regresi linear sederhana $Y = 0,537 + 1,105X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,968 masuk dalam

interpretasi 0,80 – 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Adapun uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($29,225 > 2,001$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

- c. Secara simultan Lingkungan dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Poxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dilihat dari Persamaan regresi linear berganda adalah $Y = -0,239 + 0,292X_1 + 0,723X_2$. sebesar 0,970, masuk pada interval 0,80 – 0,1000 artinya bahwa tingkat hubungan antara Lingkungan dan kepuasan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,942 yang artinya variabel Lingkungan (X_1) dan kepuasan (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 94,2%, sedangkan sisanya sebesar 5,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung $828,493 > F$ tabel 3,16 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator. Cetakan Ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Anoraga & Widiyanti. (2018). Psikologi Dalam Perusahaan. Jakarta: Rineka Cipta
- [3] Hardani Dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Jawa Timur: CV Pustaka Ilmu.
- [4] Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya
- [5] Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, Malayu. S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT Nitisemito, Alex. Dan Nuraini (2018). Manajemen Personalia. Jakarta: PT. Ghalia Indonesiarajagrafindo Persada
- [9] Robbins Dan Coulter. (2018). Management (14th Ed.). Pearson Education
- [10] Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. Bisnis Dan Iptek.
- [11] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama
- [12] Sugiyono, D. "Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif Dan R & D/Sugiyono." Bandung: Alfabeta 15.2010 (2018)
- [13] Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Ed.). Kencana..
- [14] Greenberg Dalam Setiyana, V.Y. (2017). Forgiveness Dan Stres Kerja Terhadap Perawat. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No.2
- [15] Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia.
- [16] Hardiani, Muhammad Irwan Nur Muhiddin, Harianty Sutrisno, A. P. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Iv (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar. Jurnal Lmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi), Xxii, 49–56 .
- [17] Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(01), 34–35.