

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati

Putri Asih

Universitas Bina Sarana Informatika  
Kemanggisian, Jakarta Barat  
Email : asihputri751@gmail.com

Submit:  
25-11-2024

Revisi:  
26-11-2024

Terima  
30-11-2024

Terbit Online:  
01-12-2024

## ABSTRAKSI

**Abstrak** - PT Mustika Karya Sejati adalah korporasi mana beraktivitas di sektor aset dan properti real. Dalam usaha memperbaiki kinerja karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menjadi unsur mana sangat penting. Riset ini bermaksud guna mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja, baik dalam bentuk segmental ataupun serempak, terhadap kinerja karyawan. Riset ini memakai pendekatan numerik bersama pendekatan evaluasi informasi berupa regresi linear berganda. Pendekatan pemilihan contoh mana diterapkan adalah Non-probabilitas Sampling bersama pendekatan contoh jenuh, melibatkan 35 responden. Informasi mana dipakai dalam riset ini adalah informasi primer mana didapatkan lewat pengapenglihatann dan penyebaran angket. Temuan riset mengindikasikan bahwa dalam bentuk segmental, lingkungan kerja tidak berhubungan substansial dan positif kinerja karyawan, ditandai dengan nilai thitung  $-0,357$  lebih kecil dari ttabel  $2,037$  dan level signifikansi sebesar  $0,724 > 0,05$ . Namun, kepuasan kerja dalam bentuk segmental menghasilkan pengaruh positif dan signifikan, ditunjukkan oleh nilai thitung  $4,254 >$  ttabel  $2,037$  dan level signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ . Dalam bentuk serempak, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara serempak memiliki hubungan substansial serta positif kepada kinerja karyawan, berdasarkan nilai thitung  $4,254 >$  ttabel  $2,037$  dan level signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ .

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

## ABSTRACT

*Abstracts - PT Mustika Karya Sejati is a corporation with activities in the asset and real property sectors. In an effort to improve employee performance, work environment and job satisfaction are very important elements. This research intends to examine the effect of work environment and job satisfaction, either in segmental or simultaneous form, on employee performance. This research uses a numerical approach along with an information evaluation approach in the form of multiple linear regression. The sample selection approach which was applied was Non-probability Sampling with a saturated sample approach, involving 35 respondents. The information used in this research is primary information obtained through observation and questionnaire distribution. The research findings indicate that in segmental form, work environment is not substantially and positively related to employee performance, characterized by a tcount value of  $-0.357$  less than ttable  $2.037$  and a significance level of  $0.724 > 0.05$ . However, job satisfaction in segmental form produces a positive and significant effect, indicated by a tcount value of  $4.254 >$  table  $2.037$  and a significance level of  $0.000$  smaller than  $0.05$ . In simultaneous form, work environment and job satisfaction simultaneously have a substantial and positive relationship to employee performance, based on the tcount value of  $4.254 >$  ttable  $2.037$  and a significance level of  $0.000$  less than  $0.05$ .*

*Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Performance*

## 1. PENDAHULUAN

*Human capital* adalah aset utama mana berperan krusial dalam sebuah korporasi, menjadi elemen inti dalam menjalankan proses produksi dan berbagai aktivitas operasional. Oleh karena itu, perhatian terhadap unsur-unsur mana memperbaiki kualitas human capital sangat diperlukan guna mengoptimalkan kinerja karyawan. Lingkungan

kerja sebagai bagian dari aspek utama yang mana mendukung karyawan saat menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja mana kondusif mampu memperbaiki motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Selain itu, kepuasan kerja terkait pada perasaan positif personal atas kewajibannya, mana muncul dari usaha dirinya serta dukungan dari unsur non-internal, sebagaimana atmosfer kerja, temuan kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja meliputi berbagai aspek, termasuk lingkungan kerja dan kecenderungan perilaku karyawan. Meskipun kepuasan kerja tidak selalu tampak dalam bentuk langsung, temuan kerja dapat mencerminkan level kepuasan tersebut. Usaha guna memperbaiki produktivitas pekerja menjadi isu penting dalam psikologi industri, mengingat peran strategisnya dalam mendorong keberterimaan korporasi. Guna mencapai kepuasan kerja, karyawan harus selalu menguasai perasaan senang dan tidak terpaksa saat bekerja. Sangat sulit guna mengetahui apakah kepuasan kerja berbeda pada setiap orang (Setiono & Sustiyatik, 2020).

PT Mustika Karya Sejati adalah korporasi disektor properti reale beralamat di Taman Perpenglihatan Buana Jakarta Barat. Permasalahan mana terjadi di perusahaan ini terkait bersama lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sebagian pekerja mengatakan bahwa mereka sulit guna mendapatkan rewards dan nilai mana sesuai, dilihat dari ketidak cukupan korporasi, dapat disimpulkan bahwa masih tidak cukupnya penghargaan dan penilaian mana memadai, jika hal ini terjadi dapat mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan.

Kemudian permasalahan mana telah peneliti pengapenglihatann bahwa cahaya di tempat kerja masih belum bekerja bersama baik, dan ada beberapa ruangan mana memang lampunya tidak cukup terang, maka imbas kadar cahaya tidak cukup terhadap kondisi fisik dan proteksi pekerja diantaranya : Kepenatan penglihatan mana diindikasikan Masalah menjadimana peradangan penglihatan, sakit kepala, dan penurunan ketajaman penglihatan seringkali muncul dalam lingkungan kerja. Guna mengatasi hal ini, penting bagi korporasi guna memahami bahwa kepuasan kerja merujuk pada unsur utama dalam memperbaiki kinerja karyawan. Kepuasan kerja mana baik dapat menciptakan lingkungan kerja mana kondusif serta memotivasi karyawan guna lebih bersemangat dalam mencapai tujuan korporasi, termasuk PT Mustika Karya Sejati.

Sesuai dengan Mangkunegara dalam (Safitri, 2022), kinerja karyawan dapat diukur lewat dimensi dan indikator berikut:

1. Mutu Pekerjaan
2. Jumlah Pekerjaan
3. Tanggung Jawab yang Diemban
4. Kemampuan untuk Berinisiatif

Manajemen perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja dalam mendukung aktivitas korporasi. Meski lingkungan kerja tidak dalam bentuk langsung melaksanakan tugas operasional, keberadaannya berpengaruh signifikan terhadap cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Simanjuntak menguraikan lingkungan kerja menjadi keseluruhan media, bahan, pendekatan, serta pengaturan kerja di sekitar individu, baik dalam kerja individu ataupun kelompok.

Lingkungan kerja mana baik terbukti mampu memperbaiki kinerja karyawan (Khaeruman et al., 2021). Menjadi elemen penting dalam aktivitas kerja, lingkungan kerja mana diperhatikan bersama baik atau dirancang guna menghasilkan motivasi dapat memperbaiki semangat karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan Robbins dalam (Chaerudin et al., 2020), lingkungan kerja menguasai dimensi ganda utama:

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Psikis (Non-Fisik)

Memastikan kedimensi ganda ini berjalan optimal menjadi langkah strategis guna mendukung produktivitas karyawan.

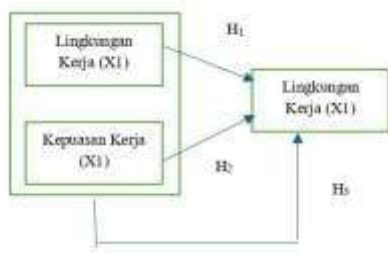
Dalam kebanyakan kasus, kepuasan kerja berkaitan bersama bagaimana individu melihat pekerjaannya. Guna mencapai kepuasan kerja, karyawan harus selalu menguasai perasaan senang dan tidak terpaksa saat bekerja. Sangat sulit guna mengetahui apakah kepuasan kerja berbeda pada setiap orang (Setiono & Sustiyatik, 2020)

Kepuasan kerja dapat diukur lewat beberapa indikator. Berdasarkan teori dari Robbins dalam (Sari et al., 2021) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator dari kepuasan kerja:

1. Kepuasan terhadap Gaji
2. Kepuasan terhadap Kesempatan Promosi
3. Kepuasan terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja
4. Kepuasan terhadap Hubungan dengan Atasan
5. Kepuasan terhadap Jenis Pekerjaan

Riset ini juga sejalan bersama Riset yang mana dikerjakan oleh (Wulan, 2019) mengindikasikan beberapa temuan menarik. Salah satu kesamaannya adalah jumlah responden kurang dari 100, yaitu sebanyak 86 responden, meskipun seharusnya melibatkan lebih banyak responden guna menghasilkan gambaran mana lebih akurat. Temuan uji t segmental Bungan substansial dan positif ataupun signifikan diantara lingkungan kerja kepada kinerja karyawan di PT. Bima Palma Nugraha.

Riset ini menguasai keselarasan bersama riset mana dilakukan oleh (Nurlaela & Trianasari, 2021). Dalam iset tersebut, populasi terdiri dari 67 karyawan, tetapi jumlah responden hanya 10 orang, mana juga dianggap tidak cukup representatif guna memahami kondisi sebenarnya. Meskipun demikian, temuan uji F serempak mengindikasikan bahwa lingkungan dan kepuasan kerja dalam bentuk serempak yang mengindikasikan pengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. Kerangka berpikir dalam riset ini mengacu pada hubungan antara aspek-aspek mana telah diuji dalam kedua riset tersebut, menghasilkan landasan teoritis guna evaluasi lebih lanjut disajikan menjadi berikut:



Sumber: (olah informasi, 2024)  
Gambar 1. Kerangka Berpikir

**Hipotesis**

H<sub>01</sub> = Diduga tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati

H<sub>a1</sub> = Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati

H<sub>02</sub> = Diduga tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati

H<sub>a2</sub> = Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati

H<sub>03</sub> = Diduga tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan dan Kepuasan Kerja dalam bentuk serempak atau Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati

H<sub>a3</sub> = Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan dan Kepuasan Kerja dalam bentuk serempak terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati

**2. METODE PENELITIAN**

Riset dilakukan di PT Mustika Karya Sejati mana beralamat di Jalan Pulau Bira Blok B9, Taman Perpenglihatan Buana, Kembangan Utara. Riset ini memakai pendekatan numerik statistik, mana mengandalkan informasi berbentuk angka guna mengtemuakan kesimpulan mana objektif. Tujuan dari riset ini adalah guna mengidentifikasi dan memperlihatkan pengaruh lingkungan kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi riset ialah seluruh karyawan PT Mustika Karya Sejati, sejumlah 35 orang, bersama memakai pendekatan *sampling* jenuh, yaitu keseluruhan populasi dijadikan sebagai responden.

Informasi mana dikumpulkan berupa informasi primer, yaitu temuan jawaban responden terhadap angket berdasarkan indikator aspek. Pendekatan pengumpulan informasi meliputi pengapenglihatann, pengisian angket, dan studi dokumentasi.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan identitas seksual, responden berjumlah 35 responden karyawan PT Mustika Karya

Sejati yang terdiri dari 17 responden laki-laki dengan presentase 48,6% dan 18 responden perempuan dengan presentase 51,4% bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner berjumlah 35 responden karyawan PT Mustika Karya Sejati yang terdiri dari 11 responden dengan usia dibawah 25 tahun dengan presentase 31,4%, 2 Responden dengan usia diantara 25 sampai 30 tahun dengan presentase 5,7%, 5 responden dengan usia diantara 30 sampai 40 tahun dengan presentase 14,3%, dan 17 responden dengan usia lebih dari 40 tahun dengan presentase 28,8%. Berbagai rangkaian pengujian dilakukan untuk membuktikan dugaan yang dibuat sebelum penelitian, diantaranya yaitu:

**Uji Kualitas Data**

Untuk mengetahui bahwa data penelitian valid dan reliable, maka diperlukan pengujian kualitas data.

**1. Uji Validitas**

Uji Keabsahan dilakukan guna memastikan bahwa instrumen riset mampu mengukur mana seharusnya diukur. Keabsahan diuji bersama dengan melakukan perbandingan antara nilai koefisien *r*-hitung dengan nilai koefisien *r*-tabel, serta level signifikansi 0,05 (5%) (Sarmanu, 2017).

Tabel 1. Uji Keabsahan

Butir	Rhitung Lingk. Kerja	Rhitung Kepuasan Kerja	Rhitung Kinerja Karyawan	Rtabel	Ket
1	0.438	0.792	0.358	0.3338	Valid
2	0.532	0.64	0.773		
3.	0.600	0.721	0.775		
4.	0.720	0.728	0.863		
5			0.578		

Sumber: (olah data, 2024)

Berdasarkan tabel 1, dapat dinyatakan bahwa temuan perhitungan keseluruhan dari semua  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Mana dimana nilai signifikansi 0,05 oleh karena itu pernyataan pada aspek ini bersifat valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Uji kestabilan temuan mengukur konsistensi temuan ketika pengukuran dilakukan berulang kali. Alat penelitian dianggap stabil bila angka Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60, menjadimana dijelaskan oleh (Duli, 2019).

Tabel 2. Uji Kestabilan Data

Variabel	Nilai Uji Kestabilan Data	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.786	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.870	
Kinerja Karyawan	0.948	

Sumber: (olah data, 2024)

Bersumber tabel 2 nilai *cronbach alpha* dari 3 aspek dianggap reliabel dengan nilai 0.786, 0.870, dan 0.948 melebihi dari 0.60.

**Uji Asumsi Klasik**

Dilakukan beberapa pengujian untuk membuktikan ketepatan estimasi dalam persamaan regresi berganda.

**1. Uji Normalitas**

Sesuai dengan (Paramita, 2021), uji normalitas dipakai guna memastikan bahwa informasi aspek independen berdistribusi normal. Salah satu pendekatannya adalah *Normal Probability Plot* pada output SPSS, serta Uji Kolmogorov-Smirnov bersama level signifikansi 0,05. Informasi adalah normal bila angka probabilitas > 0,05.

Tabel 3. Pengujian Normalitas Kolmogorov Smirnov

	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters sb Mean	0E-7
Std Deviation	3.94145807
Most Extreme Absolute Difference Positive	.160
Negative	.123
Kolmogorov-Smirnov Z	-.160
Asymp. Sig. (2-tailed)	.948
	.330

Sumber: (olah data, 2024)

Dari temuan tabel 3 Uji Normalitas disimpulkan berdasar skor signifikansi 0.330 > 0,05 yang artinya memiliki angka signifikannya > 0,05, sehingga dianggap informasi berdistribusi bersama normal.

**2. Uji Multikolinieritas**

Evaluasi kolinieritas terjadi jika varian residual tidak sama guna semua pengapenglihatann. Uji dilakukan memakai pendekatan Glejser bersama meregresikan aspek independen atas skor absolut residual. Bila skor signifikansi > 0,05, artinya tidak ada multikolinieritas (Mardiatmoko, 2020). Uji ini bermaksud guna memastikan tidak ada hubungan mana hampir sempurna di antara aspek independen. Evaluasi multikolinieritas diperiksa memakai nilai VIF dan *Tolerance*. Hasilnya dianggap tidak terikat dari evaluasi kolinieritas jika pada hasil uji tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* > 0,1 serta nilai VIF yang kurang dari 10 (Mardiatmoko, 2020).

Tabel 4. Temuan uji Evaluasi Kolinieritas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Contant) Lingkungan Kerja	0.554	1.805
Kepuasan Kerja	0.554	1.805

Sumber: (olah data, 2024)

Dari perolehan Uji Evaluasi multikolinieritas mendapatkan hasil tidak terjadi evaluasi multikolineaitas, dikarenakan nilai *Tolerance* dalam Aspek Lingkungan Kerja (X1) yaitu 0.554 > 0.1 dan nilai 1.805 lebih kecil dari 10.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 5. Pengujian Evaluasi Heteroskedastisitas

Model	Colinearity Statistics	
	t	Sig
(Contant) Lingkungan Kerja	2.623	.013
Kepuasan Kerja	0.192	.849
	0.2172	.077

Sumber: (Peneliti, 2024)

Bersumberkan Tabel 5 *Coefficients* absolut dan residual pengujian heteroskedastisitas, nilai signifikan dalam uji evaluasi heteroskedastisitas yang mana Sig bernilai > 0,05 dan dianggap tidak terjadi evaluasi heteroskedastisitas. Artinya, nilai dari aspek lingkungan kerja 0,849 dan kepuasan kerja 0,077 dinyatakan tidak terindikasi evaluasi heteroskedastisitas dan memenuhi syarat untuk diuji.

**Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis dilakukan pada kajian ini untuk menentukan hal-hal berikut:

1. **Uji T** dipakai guna menilai pengaruh segmental aspek bebas terhadap aspek terikat. Bila angka *t*- hitung melebihi dari *t*-tabel, maka adanya pengaruh signifikan dalam bentuk segmental (Mardiatmoko, 2020).
2. **Uji F** menguji pengaruh serempak aspek independen terhadap aspek dependen. Jika *F*-hitung > *F*-tabel, maka aspek independen dalam bentuk serempak menguasai pengaruh yang signifikan terhadap aspek terikat.

Tabel 6. Pengujian T

Model	Colinearity Statistics	
	t	Sig
(Contant) Lingkungan Kerja	3.261	.003
Kepuasan Kerja	-.357	.724
	4.254	.000

Sumber: (olah data, 2024)

Berdasarkan tabel 6 *Coefficients* pengujian T, dapat disimpulkan aspek lingkungan kerja dalam bentuk segmental tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, karena nilai Signifikansi yaitu 0,724 > 0,05 dan nilai thitung - 0,357 lebih kecil dari ttabel 2,037, maka  $H_{a1}$  dinyatakan ditolak dan  $H_{01}$  diterima. Sedangkan aspek kepuasan kerja dalam bentuk segmental

memiliki pengaruh berpengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan karena nilai Signifikansi yaitu 0,000 lebih sedikit dari 0,05 dan nilai thitung  $4,254 > 2,037$ . Sehingga dapat disimpulkan, maka  $H_{a2}$  dinyatakan diterima dan  $H_{02}$  ditolak.

Berdasarkan tabel 7 Anova temuan uji F diatas didapatkan nilai Signifikansi 0,000 lebih sedikit dari 0,05 dan nilai Fhitung  $14,623 > Ftabel (3,295)$ . Bersama demikian sesuai bersama dasar pemilihan keputusan dalam uji F bisa disimpulkan bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki pengaruh tidak negatif serta substansial dalam bentuk serempak terhadap Y. Maka  $H_{a3}$  dinyatakan diterima dan  $H_{03}$  dinyatakan ditolak.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Temuan Uji Evaluasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(constant)	28.646	8.786
Lingkungan Kerja	.080	0.223
Kepuasan Kerja	.732	0.171

Sumber: (peneliti, 2024)

$$Y = B_1.X_1 + B_2.X_2 + C$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = -0.080.X_1 + 0.732.X_2 + 28.646$$

Berdasarkan tabel 8 diatas Nilai konstanta sebesar 28,646, tanda positif artinya mengindikasikan pengaruh searah. Hal ini menunjukkan bahwa jika kondisi angka  $X_1$  dan  $X_2$  adalah nol (0), artinya nilai Y sama dengan nilai konstanta, yaitu 28,646. Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai negatif sebesar -0,080. Maksudnya, saat terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada  $X_1$ , artinya skor kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,080 satuan diasumsikan variabel bebas lainnya tidak berubah. Nilai kepuasan kerja ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,732, berarti bila  $X_2$  naik sebesar 1 satuan, angka 0.732 akan bertambah untuk nilai kinerja karyawan diasumsikan variabel bebas lainnya tetap konstan.

### Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji R Square

Model	R	R square	Adjusted R Square	Srd. Error of the Estimate
1	.691	.478	.445	6.124

Sumber: (peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 9, bahwa diketahui Nilai R square Serempak ( $R^2$ ) pada angka R Square 0,478 yang mengindikasikan bahwasanya kontribusi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mustika Karya Sejati sebesar 47,8%. Sementara selebihnya dipengaruhi oleh aspek lain diluar riset ini sebesar 52,2%. Implikasi dari riset ini yaitu lingkungan kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja bukanlah unsur utama dalam memperbaiki kinerja karyawan tetapi dalam pengaplikasiannya lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam bentuk serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga unsur lingkungan kerja perlu dilevelkan di PT Mustika Karya Sejati agar meminimalisir permasalahan lingkungan kerja mana terjadi. Pemberian kepuasan kerja juga perlu dilevelkan guna memperbaiki kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam bekerja.

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Telaah mengungkapkan secara parsial, lingkungan kerja tidak memberikan hubungan yang substansial kepada kinerja karyawan PT Mustika Karya Sejati. Pernyataan ini disetujui dengan hasil uji t-test, di mana nilai koefisien regresi mencapai 28,646 dengan nilai thitung sebesar  $-0,357 < ttabel 2,037$  juga level signifikansi  $0,724 > 0,05$ . Karenanya, dapat dinyatakan lingkungan kerja tidak memiliki dampak substansial maupun positif pada kinerja karyawan PT Mustika Karya Sejati, sehingga hipotesis  $H_{01}$  ditolak.

Konsisten pada studi (Wulan, 2019), yang memiliki kemiripan dalam jumlah responden < 100, yaitu 86 responden, yang sebenarnya memerlukan kuantitas responden lebih besar untuk memperoleh kajian yang lebih akurat. Persamaan terlihat pada hasil uji t parsial, di mana lingkungan kerja pun tidak menunjukkan hubungan yang substansial serta positif kepada kinerja karyawan di PT Bima Palma Nugraha.

Didukung kajian oleh (Warongan et al., 2022). Studi tersebut juga melibatkan jumlah responden yang kurang dari 100, yaitu sebanyak 50 responden, yang idealnya perlu diperbanyak untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Sama halnya, uji t parsial menunjukkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara positif maupun substansial oleh lingkungan kerja di PT Jordan Bakery Tomohon.

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Karya Sejati. Hal tersebut dibuktikan melalui uji t-test pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, di mana nilai koefisien regresi tercatat sebesar 28,646. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung 14,623 lebih besar dibandingkan ttabel 2,037 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Karya Sejati, sehingga hipotesis kedua (Ha2) diterima.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Handoko et al., 2021), yang menggunakan teknik penentuan sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil uji t parsial pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F-test mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mustika Karya Sejati menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 14,623 lebih besar dibandingkan Ftabel 3,285 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Karya Sejati, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Nurlaela dan Trianasari, 2021), yang melibatkan populasi sebanyak 67 karyawan dengan 10 responden. Meskipun jumlah responden seharusnya ditingkatkan untuk hasil yang lebih representatif, hasil uji F simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem.

### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Karya Sejati. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung -0,357 yang lebih kecil dari ttabel 2,037, dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar  $0,724 > 0,05$ .
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Karya Sejati. Hal ini terlihat dari nilai thitung 4,254 yang lebih besar dibandingkan ttabel 2,037, dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh dari nilai Fhitung 14,623 yang lebih besar dari Ftabel 3,285, dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$ .
4. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -3%, sedangkan

kontribusi kepuasan kerja mencapai 50%. Sisanya, sebesar 47,8% hingga 52,5%, dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 47,8% terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Mustika Karya Sejati.

Saran mana akan disampaikan pada riset ini adalah

1. Bagi peneliti selanjutnya mana selaras bersama riset ini diharapkan agar dapat menambahkan aspek lain mana dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan agar mengambil lebih banyak responden atau contoh agar keakuratan informasi berjalan bersama baik serta menghasilkan waktu mana cukup atau lebih lama agar responden lebih memahami pernyataan mana ada pada angket;
2. Korporasi perlu memperhatikan lingkungan kerja khususnya cahaya di lingkungan kerja dan disarankan guna lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan khususnya peluang promosi dan penilaian kinerja.

### REFERENSI

- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Human capital Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi (S. M. Subakti (ed.)). CV Jejak Publisher.
- Duli, N. (2019). Metodologi Riset Numerik Beberapa Konsep Dasar guna Penulisan Skripsi & Evaluasi Informasi bersama SPSS. Deepublish Publisher.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus Syech, Irawati Laila, Farradia, Y., Erwant, E., Hartatik, Supatmin, yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Memperbaiki Kinerja Manajemen Human capital. In *Bookchapter* (p. 188).
- Mardiatmoko, G. (2020). PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA EVALUASI REGRESI LINIER BERGANDA ( STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [CANARIUM INDICUM L.]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis ( A Case Study of . 14(3), 333–342.
- Nurlaela, A., & Trianasari. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. 7(1), 2476–8782
- Paramita, R. W. D. (2021). Pendekatan Riset Numerik. Widyagama Press.
- Safitri, N.A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(2), 14–25.
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2021). Antecedent Kinerja Pegawai (I. B. U. Putra & I. M. S. Amerta (eds.)). Scopindo. Sarmanu. (2017). Dasar Metodologi Riset Numerik, Kualitatif, dan Statistika. Airlangga University Press.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). Manajemen Human capital Pendekatan Teoritis dan Praktis. Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. Jurnal EMBA, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emb a/article/view/38527>
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). Jurnal Ilmiah Mahasiswa.