



Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya)

Ratih Tristianingsih¹⁾, Achmad Daengs GS²⁾, Ramansyah Hidayat³⁾
^{1),2),3)}Universitas 45 Surabaya

email : ¹⁾ratihtrsitianingsih8@gmail.com, ²⁾adaengsgs@univ45sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effect of job satisfaction and work environment on the performance of employees of PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya simultaneously, (2) The effect of job satisfaction and work environment on the performance of employees of PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya partially, (3) The influence of job satisfaction and work environment on these variables which have a dominant effect on the performance of employees of PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. This research is a research using a quantitative approach. The subjects of this study were employees of PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. The sample collection used a census sample of 40 people, but only 34 respondents were obtained in this study. The data collection method used interviews before the thesis and in the research process by distributing questionnaires in the form of questionnaires and google forms. Data analysis was carried out in this study using multiple linear regression analysis and multiple determination coefficient analysis. From the results of the analysis using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) shows that job satisfaction and work environment on employee performance have a significant effect simultaneously or partially. And the dominant independent variable on employee performance at PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya is the independent variable of the work environment.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Selain aset non-pernapasan atau material lainnya seperti modal, bangunan, mesin, peralatan kantordana inventaris, satu-satunya aset perusahaan yang bernafas atau hidup adalah karyawan atau sumber daya manusia (SDM). Keunikan modal manusia ini memerlukan pendekatan manajemen yang berbeda dari aset lainnya, karena aset ini memiliki ide, perasaan, dan tindakan, dan jika dikelola secara efektif, dapat secara aktif berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Di antara semua sumber daya yang digunakan bisnis untuk mencapai tujuannya, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah yang paling penting. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam menjalankan tanggung jawab dan kegiatannya tidak dapat dipisahkan dari para pelakunya. Sumber daya manusia dipandang sebagai komponen penting keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Sudarmanto, 2009).

Terlepas dari struktur atau tujuannya, organisasi dibangun di atas berbagai ide untuk kebaikan umat manusia yang lebih besar dan disusun serta dikendalikan oleh manusia untuk mencapai tujuan mereka. Karena manusia adalah kekuatan pendorong dan penentu bagaimana sebuah organisasi berjalan, organisasi harus menawarkan panduan yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja staf suatu organisasi merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk menentukan keberhasilannya. Kinerja adalah ungkapan yang mengacu pada sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan berhasil mencapai tujuan, sasaran, visi, dan sasaran organisasi yang dituangkan dalam pengembangan rencana strategis organisasi. Kinerja adalah perilaku tulus yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai hasil dari pekerja memenuhi tugas yang dialokasikan dalam bisnis (Rivai, 2004). Apapun organisasinya, kinerja akan selalu menjadi prioritas utama,

karena kinerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Siagan (2002) menegaskan bahwa berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain remunerasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

Menurut AA. Ngr (2016), kepuasan kerja sangat terkait dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat mengurangi atau meningkatkan kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, yang akan menguntungkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja sebagian besar merupakan urusan subjektif. Tingkat kepuasan setiap individu akan berbeda sesuai dengan sistem nilainya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap individu adalah unik. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dinyatakan. Menurut Handoko dalam Irhamatul (2016), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional dimana pekerja melihat pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja adalah ukuran sikap individu terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang baik tentang pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam pekerjaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sifat pekerjaan, gaji, peluang promosi, dan koneksi dengan rekan kerja Robbins (2017).

Menurut Nursasongko dalam Fiska (2019), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi mempengaruhi cara mereka melakukan tugas yang diberikan. Instansi harus dapat memantau kondisi kerja, baik di dalam maupun di luar ruangan, untuk menjamin pekerja dapat melakukan tugasnya secara efektif dan aman. Ketika seorang individu mampu menyelesaikan aktivitas secara efisien, aman, dan nyaman, lingkungan kerja dianggap prima atau dapat diterima. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja lebih baik dengan memungkinkan mereka menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan jadwal perusahaan. Keadaan kerja yang tidak nyaman dapat mengganggu kinerja, yaitu kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Ini adalah titik di mana pentingnya lingkungan kerja yang menyenangkan dalam sebuah organisasi atau bisnis menjadi jelas.

Selain itu, manajemen harus mampu mendorong inisiatif dan keunikan. Kondisi seperti ini memperkuat semangat kerjasama dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Nurdyansyah (2009) tentang pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani (2008), lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya, disingkat SS, adalah sebuah perusahaan media swasta yang berbasis di Surabaya. Menurut Antaranews.com, "SS adalah perusahaan penyiaran radio terkemuka di Surabaya, serta pelopor dalam mendirikan berita dan radio interaktif, serta menyelesaikan masalah kehidupan sehari-hari bagi masyarakat Surabaya." Sudah sewajarnya keberhasilan suatu perusahaan dan pencapaian tujuannya membutuhkan sumber daya manusia yang tepat.

TINJAUAN PUSTAKA

Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang melibatkan melakukan sesuatu, dan mereka yang bekerja melakukannya untuk mencari nafkah atau untuk mendapatkan kompensasi untuk kepentingan organisasi. Prestasi kerja digambarkan sebagai manifestasi dari kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, sikap, dan keterampilan, serta motivasi, untuk tujuan menciptakan sesuatu (Fattah, 1999). Manajemen biasanya memperhatikan masalah pekerjaan karena mempengaruhi produktivitas organisasi.

Istilah "kinerja" sering digunakan secara bergantian dengan istilah lain seperti "kinerja kerja", "efektivitas kerja", "hasil kerja", "pencapaian tujuan", dan "produktivitas kerja". Namun, banyak dari pengukuran kinerja ini berbeda dalam makna dan metodologi yang mendasarinya. Kinerja adalah perilaku otentik yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang dialokasikan dalam perusahaan (Rivai, 2004). Prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja adalah jumlah total pekerjaan yang diselesaikan saat melaksanakan kewajiban yang diberikan dan pekerjaan yang dihasilkan oleh bisnis (Priansa, 2014).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja dalam rangka pemenuhan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016). Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat dinilai dari kemampuannya untuk menyelesaikan aktivitas dan kewajiban yang diberikan. Semakin besar kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, semakin tinggi kinerjanya; di sisi lain, semakin rendah kapasitas karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan, semakin rendah kinerjanya.

Colquitt (dalam Kasmir, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai "nilai tindakan karyawan yang berkontribusi, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan, terhadap pencapaian tujuan perusahaan." Artinya, kinerja adalah metrik yang berasal dari kumpulan tindakan karyawan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dengan cara yang baik dan negatif.

Menurut beberapa definisi yang diberikan, kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya di perusahaan.

Kepuasan kerja adalah penilaian yang merangkum sentimen dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, apakah mereka senang atau sedih, puas atau tidak puas (Rivai, 2004). Kepuasan kerja adalah kumpulan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, terlepas dari apakah mereka menikmatinya atau tidak, sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan atau sebagai persepsi sikap mental berdasarkan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya (Priansa, 2014). Kepuasan kerja adalah emosi subjektif yang menegaskan atau meniadakan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja mengacu pada sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi atau karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2015).

Menurut beberapa definisi di atas, kepuasan kerja adalah suatu sensasi yang dimiliki atau dimiliki oleh seorang karyawan mengenai bagaimana perasaannya terhadap pekerjaannya; sentimen ini dapat bermanifestasi sebagai kebahagiaan atau ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam bagaimana individu melakukan pekerjaan mereka. Karena lingkungan kerja memiliki efek langsung pada kapasitas individu untuk memenuhi tugas yang diberikan, yang mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Semangat kerja karyawan akan dipengaruhi oleh kebutuhan manajemen untuk fokus pada lingkungan kerja yang menyenangkan atau mengembangkan lingkungan yang merangsang karyawan. Lingkungan kerja mengacu pada faktor-faktor yang mengelilingi karyawan yang terlibat dalam aktivitas kerja dan berpotensi mempengaruhi kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara langsung atau tidak langsung.

Ketika lingkungan kerja memungkinkan manusia untuk menyelesaikan kegiatan secara efisien, aman, dan nyaman, itu dianggap sangat baik atau cocok. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat sebagai hasil dari produktivitas yang lebih besar dari waktu ke waktu; keadaan kerja yang tidak menarik mungkin membutuhkan lebih banyak karyawan dan waktu dan tidak mendorong pengembangan desain sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001)

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai "keseluruhan keadaan di sekitar tempat kerja yang berdampak pada karyawan secara langsung atau tidak langsung." Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja mencakup semua faktor yang mempengaruhi kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Schulz & Schulz (2006), lingkungan kerja adalah situasi yang mengacu pada efek fitur tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan, serta terjadinya perubahan psikologis sebagai akibat dari peristiwa atau kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan. harus menyadari. oleh perusahaan, yang meliputi kebosanan, pekerjaan monoton, dan kelelahan kerja.

Menurut beberapa sudut pandang yang dibahas di atas, lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai segala sesuatu yang ada di tempat kerja karyawan dan berpotensi mempengaruhi kapasitas karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001), terdiri dari dua komponen yang berbeda yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- **Lingkungan kerja fisik**

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang dikatakan baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja tidak hanya menyenangkan secara fisik, tetapi juga dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan pekerja.
- b. Tempat kerja yang terbuka, dalam arti bahwa orang-orang tidak berdesakan dalam suatu ruang, tidak menimbulkan perasaan sesak.
- c. Peralatan yang sesuai mudah diakses
- d. Ventilasi relaksasi, seperti kafe di tempat atau di dekatnya yang mudah diakses oleh staf.
- e. Kedekatan organisasi dengan dan ketersediaan tempat ibadah seperti masjid atau mushola.
- f. Akses ke moda transportasi yang menyenangkan, ekonomis, dan nyaman, baik bagi karyawan maupun transportasi umum.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yang berbeda. Kategori pertama meliputi tempat kerja yang berhubungan erat dengan dan di samping karyawan (seperti meja, kursi, dan sebagainya). Kategori kedua adalah lingkungan menengah atau umum, yang kadang-kadang disebut sebagai lingkungan kerja karena pengaruhnya terhadap kondisi manusia melalui faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, dan pencahayaan.

- **Lingkungan Kerja non Fisik**

Lingkungan kerja non-fisik menyenangkan dalam arti menumbuhkan hubungan kerja yang positif antara karyawan dan atasan, karena pekerjaan pada dasarnya adalah semacam aktivitas yang mencari kepuasan.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

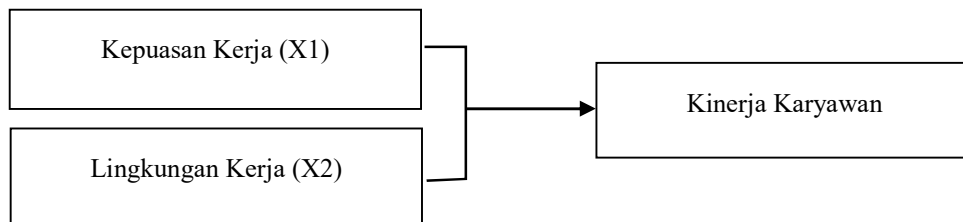
To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

METODE PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Konseptual

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang menunjukkan ketergantungan antara satu variabel yang dinamakan variabel yang dinamakan (dependent variabel) terhadap beberapa variabel yang bebas (independent variabel) dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Tingkat kinerja karyawan

X₁ : Kepuasan Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

β₀ : Konstanta

β₁ : Koefisien regresi dari lingkungan kerja

β₂ : Koefisien regresi dari kepuasan kerja

e : Faktor pengganggu

Jika koefisiennya β positif (+) menunjukkan adanya hubungan satu arah antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan kata lain, ketika ukuran variabel bebas bertambah atau berkurang, ukuran variabel terikat bertambah atau berkurang. Sedangkan nilai β negatif (-) mencerminkan hubungan terbalik antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain, setiap kenaikan nilai variabel independen akan diikuti dengan penurunan nilai variabel dependen, dan sebaliknya.

Uji Regresi Berganda

Dihitung dengan menggunakan hasil studi yang dilakukan pada komputer dengan program aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Science*) yang berjalan di bawah Windows.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,333	1,639		1,424	0,165
Kepuasan Kerja (X1)	0,290	0,091	0,373	3,201	0,003
Lingkungan Kerja (X2)	0,676	0,137	0,574	4,922	0,000

Sumber : Data diolah

Persamaan regresi linier berganda berikut diturunkan dari tabel di atas:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut dengan menggunakan persamaan di atas: Konstanta (β_0) sebesar 2,757 merupakan besaran pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), berimplikasi bahwa jika variabel independen adalah sama ke 0 (nol), kinerja karyawan (Y) diperkirakan meningkat sebesar 2.333.

Jika kepuasan kerja (X_1) naik satu satuan, kinerja pegawai (Y) meningkat 0,290.

Jika kepuasan kerja (X_2) meningkat satu satuan, kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,676.

Nilai standart error (e) pada penelitian ini adalah 0,299

Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda (*R multiple*) digunakan untuk menilai sejauh mana semua variabel independen terkait dengan variabel dependen (Y) secara bersamaan, untuk mengukur besarnya kontribusi yang diberikan oleh semua faktor independen terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	0,701	0,682	1,173

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_1)

Sumber : Data diolah

Nilai R berganda sebesar 0,801 menunjukkan bahwa variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,837. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,701 menunjukkan bahwa semua variabel independen dapat menyumbang 0,701 terhadap Kinerja Karyawan (Y), selebihnya 0,299 dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F

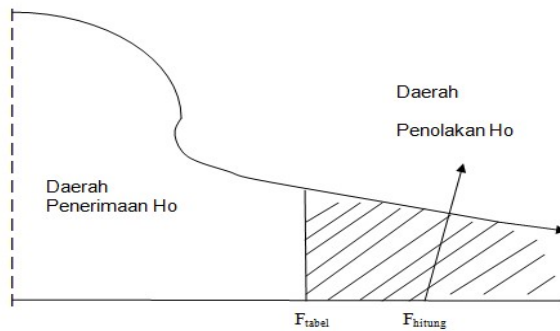
Uji F digunakan untuk menilai hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama, dan analisis varians pengaruh diberikan secara bersamaan atau bersama-sama.

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

- F : Uji Signifikan
- R : Koefisien Korelasi Ganda
- k : Jumlah Variabel Independen
- n : Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas ($n - k - 1$), dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel independen.

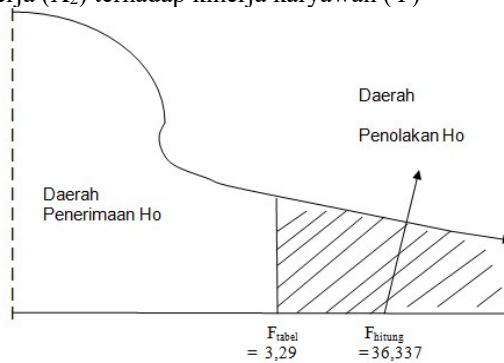


Tabel 3. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,056	2	50,028	36,337	,000 ^b
	Residual	42,680	31	1,377		
	Total	142,735	33			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (X₁)

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai $F_{hit} 36,337 > F_{tabel}$ sebesar 3,29 pada df pembilang 2 (k) dan df penyebut 31 ($n - k - 1$), berarti secara serempak variabel kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)



Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik sebagian maupun seluruhnya, dilakukan analisis uji-t dengan ambang batas signifikansi 5% = 0,05/2 = (0,025). Berikut uraiannya:

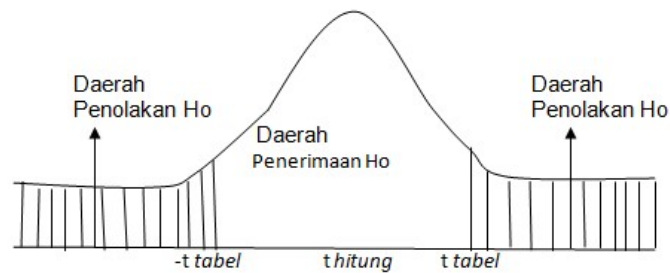
Uji t dapat dirumuskan:

$$t = \frac{bi}{Se (bi)}$$

- Dimana :
 bi : Koefisien regresi
 Se (bi) : Standar error

Artinya, variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).
 Menentukan F tabel dan F hitung, maka:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Dalam penelitian ini dasar pengambilan keputusan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05, dimana jika angka probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 tidak ditolak dan jika angka probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak



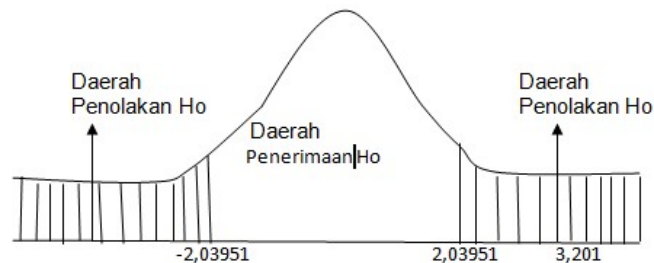
Dari penjelasan diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- Pengaruh secara parsial kepuasan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)} = 3,201$$

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ df dengan df 31 adalah 2,03951, maka diperoleh H_0 pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian, kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan sebagian (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_1) berubah, maka kinerja karyawan juga berubah (Y).

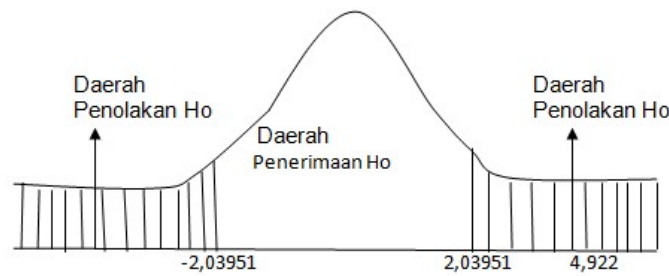


- Pengaruh secara parsial lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)} = 4,922$$

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ df dengan df 31 adalah 2,03951, maka diperoleh H_0 pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian, kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan sebagian (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja (X_2) berubah, maka kinerja karyawan juga berubah (Y).



PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang besar dan bersamaan terhadap ukuran, Kinerja Karyawan (Y). Para peneliti melakukan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data ini. Menurut temuan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 2,333 + 0,290 + 0,676 + 0,299$$

Proporsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 0,837 yang menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) atau R square sebesar 0,701. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) (Y). Sedangkan sisanya sebesar 0,299 dipengaruhi oleh faktor di luar ruang lingkup penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS, nilai F hit adalah 36.337, dimana nilai F hitung melebihi F tabel dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha. 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa variabel independen kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh besar terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y).

Sesuai dari besarnya Uji t diperoleh hasil sebagaimana berikut:

1. Jika nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja (X_1) lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,03951 untuk Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Fiscaria Jaya Suara Surabaya, maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan sebagian (Y).
2. Jika nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_2) lebih besar dari nilai t tabel untuk Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Fiscaria Jaya Suara Surabaya, maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan sampai batas tertentu (Y).

Berdasarkan temuan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berdampak pada kinerja karyawan (Y) secara simultan dan parsial, konsisten dengan nilai-nilai yang dibahas sebelumnya. Dan variabel yang dominan adalah variabel lingkungan kerja (X_2), karena nilainya sebesar 0,676 lebih besar dari variabel kepuasan kerja (X_1) yaitu 0,290. Akibatnya, lingkungan kerja (X_2) menjadi faktor yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang menghasilkan

$$Y = 2,333 + 0,290 + 0,676 + 0,299$$

Dari hasil penelitian analisis koefisien determinasi berganda kontribusi yang diberikan variabel bebas kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,701 dan sisanya sebesar 0,299 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

Ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) di PT. Fiscaria Jaya Suara Surabaya. Pada hasil uji F yang dilakukan dengan aplikasi SPSS, maka diperoleh nilai F_{hitung} ini sebesar 36,337 lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 yang mana

nilai ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05. Artinya dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel bebas kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Adanya pengaruh secara parsial antara variabel bebas kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya, hal tersebut dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada setiap variabel bebas H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada variabel kepuasan kerja (X_1) $t_{hitung} 3,201 > t_{tabel} 2,03951$ pada variabel lingkungan kerja (X_2) $t_{hitung} 4,922 > t_{tabel} 2,03951$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya.

Hipotesis yang ke 3 (tiga) diterima, dimana dalam pengujian pengaruh variabel bebas kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya dapat diketahui bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai 0,676 yang lebih besar dari pada variabel bebas kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,290.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Prabu, Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA.Ngr. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol.5, No. 1
- Alex, S, Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Ghana Indonesia, Jakarta
- Cikmat, Sofyan, 2005, *Kinerja*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Kinerja)*. Singapura: Mitra Wacana Media
- Fattah. A. Hussein. 2017. *Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai*. Jakarta: Elmatara
- Ghozali, Imam. (2006). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.
- Irhamtul, J (2016) Skripsi : *Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2*, Hal. 104-120.
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3*, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1*, Hal. 1-10.
- Jex, Steve M. 2002. *A Scientist-Practitioner Approach, Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Madura, Jeff. 2007. *Introduction to Business 4th Edition*. USA: Thomson South- Western
- Mamesah, A.M.C, dkk. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, & Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP BRI Manado”. *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.3, hlm. 600-611
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Maryanti, Tri (2021). *Budaya Organisasi, lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Grafindo
- Robbins, P.S dan Judge, T.A 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedamaryanti. (2001). *Manajemen SDM* cetakan 1. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedamaryanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rafika Aditama
- Sekan, Uma. (2006), *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Semarang: Badan Penerbit Undip