

**Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
di PT. Rizky Putra Raja Karawang**

Tiara Apriliani¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn19.tiaraapriliani@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²,

wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to find out about several influences related to the influence of the environment and job satisfaction on the performance of PT employees. Rizky, son of the King of Karawang. The method used in this research is quantitative. This research was conducted at PT. Rizky, son of the King of Karawang. The sample collection technique uses all employees of PT. Rizky Putra Raja Karawang, totaling 105 employees. To determine the number of samples used, use the Slovin formula with a margin of error of 10% and the results are 52 employees who were used as respondents. The analysis model used in this research is multiple linear regression analysis using the f-test and t-test with a level of 5%. The research results show that there is a partial influence between the influence of the environment on employee performance and the t table value ($6.120 > 1.676$ or $t_{count} > t_{table}$). Meanwhile, there is a partial influence of job satisfaction on employee performance with the t table ($2.833 > 1.676$).

Keywords: Environmental Influence; Job Satisfaction; Employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang beberapa pengaruh yang berkaitan dengan Pengaruh lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang. Metode yang digunakan pada penelitian ini kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Rizky Putra Raja Karawang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan seluruh karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang yang berjumlah 105 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan yaitu dengan cara menggunakan rumus Slovin dengan margin error sebesar 10% dan terdapat hasil 52 karyawan yang di jadikan responden. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan uji f dan uji t dengan taraf 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t tabel ($6,120 > 1,676$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan terdapat pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan t tabel ($2,833 > 1,676$)

Kata kunci; Pengaruh Lingkungan; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

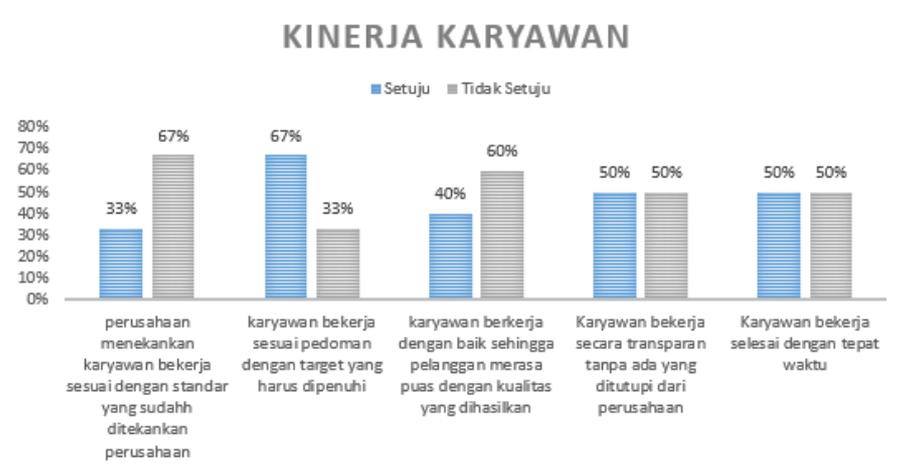
Keberhasilan suatu organisasi bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan di negara kita, mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif yang nyata. (Bukit, 2017)

Objek yang dipilih pada riset ini yaitu pegawai atau karyawan dalam PT. Rizky Putra Raja Karawang. PT Rizky Putra Raja Karawang ini terletak di Jl. Wirasaba No.28, Kel. Adiarsa Timur, Kec. Karawang Timur, Kab. Karawang. PT Rizky Putra Raja Karawang berdiri pada 8 Desember 2017 yang diprakarsai dua orang yang memiliki pemikiran berkompeten dalam bidangnya. PT. Rizky Putra Raja Karawang mencoba menciptakan sesuatu cara yang hebat, untuk itu PT. Rizky Putra Raja mengembangkan teknologi yang sangat bersahabat dengan lingkungan untuk menghasilkan produk yang baik serta berkualitas, aman dikonsumsi oleh khalayak besar dan dalam bidang agrobisnis PT. Rizky Putra Raja memiliki sebuah tujuan yang sangat mulia yaitu ingin membantu para petani dalam meningkatkan nilai produksi berkualitas baik, PT. Rizky Putra Raja juga mencoba membantu memaksimal produksi dari pada kebutuhan pasar yang ada di wilayah Jakarta ataupun wilayah lokal serta internasional. Dengan adanya dukungan dari Sumber Daya Manusia yang kompeten dan profesional dengan kualitas pengembangan dan pemeliharaan produk yang terbaik, juga dari mitra-mitra industri yang strategis di tengah kebutuhan akan pasar tradisional atau pasar modern sangatlah besar, PT Rizky Putra Raja menciptakan sebuah sinergi pasar/*market* yang strategis, efektif dan dahsyat.

Fenomena kinerja yang berada PT tersebut kinerjanya menurun akibat lingkungan kerjanya kurang baik dan kurang mendukung mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman dan fokus karyawan teralihkan karena lingkungan dalam bekerja kurang baik. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas – tugas dapat dilihat melalui kinerja. Kinerja seorang karyawan dapat dikatakan berhasil ketika perusahaan tempat mereka bekerja semakin berkembang, oleh karena itu berhasil atau gagal perusahaan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan (Afandi, 2018:83). Selain faktor karyawan juga kinerja tidak terlepas dari tanggung jawab atasan. Karena setiap pegawai merupakan tanggung jawab pimpinan untuk mendorong dan mengelola kinerja mereka (Dewi, T., & Pertiwi, 2022)

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam suatu perusahaan untuk menjalankan, mengelola, dan membantu perusahaan mencapai tujuan. Banyak faktor menjadi pemicu dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan. Temuan hasil penelitian oleh Wike Pertiwi & Fika Nurhikmah (2018) yang diulas dalam (Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, 2023) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara digitalisasi sistem terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, (Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, 2023) juga menyebutkan kompetensi digital adalah kebutuhan karyawan saat ini, dimana karyawan mampu bertanggung jawab secara

fungsional, namun tidak dapat berkembang sendiri ketika adanya perubahan teknologi dengan cepat. (Ferguson & Reio, 2010)



Gambar 1. Hasil pra – penelitian kepada 30 karyawan PT Rizky Putra Raja Karawang terhadap Kinerja Karyawan

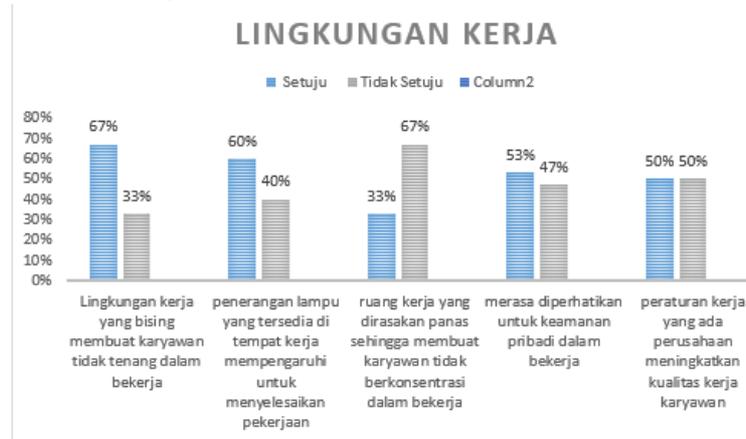
Sumber: Hasil Observasi Penelitian

Berdasarkan hasil grafik di atas merupakan hasil dari pra-penelitian yang dilakukan kepada 30 responden khususnya pada karyawan Pt Rizky Putra Raja Karawang. Ada 67% yang setuju pada poin pertama karyawan bekerja sesuai pedoman pada target yang harus dipenuhi, dan ada juga yang 67 % tidak setuju pada poin ke dua karyawan bekerja sesuai pedoman dengan target yang harus dipenuhi. Fenomena-fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Sebagaimana, apabila lingkungan kerja kurang baik dan kurang mendukung maka akan membuat karyawan merasa kurang nyaman, dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi peneliti lingkungan kerja di PT Rizky Putra Raja kurang nyaman, karena lingkungan yang berada pada PT Rizky Putra Raja masih memerlukan banyak pembenahan terutama tempat bagian mesin konveyor karna menghalangi bagian akses jalan menuju ruangan staf di bagian atas, beberapa ruangan kurangnya lampu penerangan, kurangnya pendingin ruangan, kurangnya lahan parkir di perusahaan.

(Josephine, A., 2017) Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya dan cara kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kecukupan lingkungan kerja dapat dilihat sebagai konsekuensi jangka panjang, selanjutnya lingkungan kerja yang kurang baik dapat

membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung tercapainya sistem kerja yang efisien.

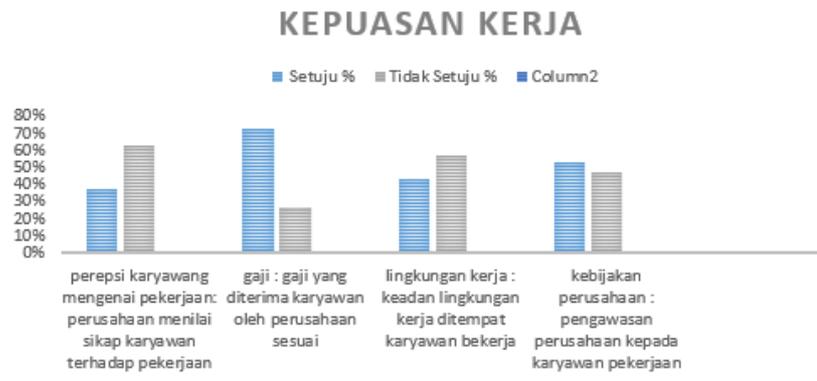


Gambar 2. Hasil pra – penelitian kepada 30 karyawan PT Rizky Putra Raja Karawang terhadap Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Observasi Penelitian

Berdasarkan hasil grafik di atas merupakan hasil dari pra-penelitian yang dilakukan kepada 30 responden khususnya pada karyawan Pt Rizky Putra Raja Karawang. Ada 67% yang setuju pada lingkungan kerja yang bising membuat karyawan tidak tenang dalam bekerja, dan ada juga yang tidak setuju 67% yaitu ruang kerja yang dirasakan panas sehingga membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam bekerja. hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karna lingkungan yang baik dapat mendorong kinerja yang baik, dan apabila lingkungan kurang baik kinerja pun akan menurun perlunya diperhatikan lingkungan kerja sekitar.

(S. Hasibuan, 2014) (Ardana I Komang, 2013) menyatakan kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja dan memberikan keuntungan yang nyata tidak saja bagi pekerja tetapi juga bagi organisasi. Dalam menghadapi kerasnya persaingan bisnis pada saat ini, organisasi harus membutuhkan karyawan yang berkompeten dan cepat tanggap, untuk itu di dalam suatu perusahaan hal yang penting diperhatikan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan adalah stres kerja. (Hafni, 2010) menyatakan stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, terbukti bahwa bila orang di tempat dalam pekerjaannya yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. (Ardana I Komang, 2013) menyebutkan bahwa, sumber stres pada karyawan yaitu faktor yang melekat pada pekerjaan, faktor dari dalam individu, kepemimpinan, peranan dalam organisasi, hubungan dalam organisasi, struktur dan iklim organisasi, hubungan organisasi dengan pihak luar.



Gambar 3. Hasil pra – penelitian kepada 30 karyawan PT Rizky Putra Raja Karawang terhadap Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Observasi Penelitian

Berdasarkan hasil grafik di atas merupakan hasil dari pra-penelitian yang dilakukan kepada 30 responden khususnya pada karyawan PT Rizky Putra Raja Karawang. Ada 73% yang setuju pada gaji yang diterima karyawan oleh perusahaan sesuai, dan ada juga yang tidak setuju 63% yaitu perusahaan menilai sikap karyawan terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, adanya perbedaan hasil seperti penelitian yang dilakukan oleh (Nawangwulan, 2019) menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebutuhan pelatihan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sanyal & Hisam, 2018) yang menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, berpengaruh signifikan terhadap kebutuhan pelatihan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Munthe & Rangkuti, 2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang beberapa pengaruh yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti mengambil judul Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan karena adanya pengaruh dari keberadaan lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara mutlak.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif verifikatif. Penelitian kuantitatif dapat di definisikan sebagai penelitian yang bersifat deduktif dimana pengambilan kesimpulan dilakukan dengan menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik (Djaali, 2021). Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan wawancara kuesioner dengan teknik *random sampling*. Penelitian ini dilakukan di PT Rizky Putra Raja Karawang yang beralamat di Jl. Wirasaba No.28 Kel. Adiarsa Timur Kec. Karawang Timur Kab. Karawang Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Rizky Putra Raja Karawang sebanyak 105 orang. Model analisis yang digunakan yaitu

regresi linier berganda. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan yaitu dengan cara menggunakan rumus Slovin dengan margin *error* sebesar 10% dan terdapat hasil 52 karyawan yang di jadikan responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data yang dapat dipercaya sesuai dengan fakta disebut validitas. Data empiris (teramati) yang dikumpulkan dari penelitian dengan kriteria valid. Validitas data menunjukkan seberapa tepat perbedaan Antara data nyata objek dan data yang dapat dikumpulkan di dalamnya. Peneliti mengecek skor *item* terhadap nomor *item* untuk menetapkan nilai validitas item, apa pun yang tidak lolos tidak akan dilihat lagi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Lingkungan (X1)

Indikator		r hit	R Tabel	Ket
X1	X1P1	0,431	0,361	Valid
	X1P2	0,635	0,361	Valid
	X1P3	0,661	0,361	Valid
	X1P4	0,709	0,361	Valid
	X1P5	0,696	0,361	Valid
	X1P6	0,701	0,361	Valid
	X1P7	0,521	0,361	Valid
	X1P8	0,583	0,361	Valid
	X1P9	0,689	0,361	Valid
	X1P10	0,761	0,361	Valid
	X1P11	0,690	0,361	Valid
	X1P12	0,606	0,361	Valid
	X1P13	0,753	0,361	Valid
	X1P14	0,613	0,361	Valid
	X1P15	0,679	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa semua item perangkat divalidasi dan bahwa koefisien korelasi dihitung menggunakan analisis koreksi komputer (SPSS-25)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Indikator		r hit	R tabel	Ket
X2	XIP1	0,843	0,361	Valid
	XIP2	0,523	0,361	Valid
	XIP3	0,504	0,361	Valid
	XIP4	0,736	0,361	Valid
	XIP5	0,749	0,361	Valid
	XIP6	0,752	0,361	Valid

Indikator	r hit	R tabel	Ket
XIP7	0,782	0,361	Valid
XIP8	0,816	0,361	Valid
XIP9	0,726	0,361	Valid
XIP10	0,778	0,361	Valid
XIP11	0,736	0,361	Valid
XIP12	0,731	0,361	Valid
XIP13	0,733	0,361	Valid
XIP14	0,596	0,361	Valid
XIP15	0,768	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa semua item perangkat divalidasi dan bahwa koefisien korelasi dihitung menggunakan analisis korelasi komputer (SPSS-25)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r hit	R tabel	Ket
Y X1P1	0,351	0,361	Valid
X1P2	0,665	0,361	Valid
X1P3	0,672	0,361	Valid
X1P4	0,800	0,361	Valid
X1P5	0,781	0,361	Valid
X1P6	0,831	0,361	Valid
X1P7	0,816	0,361	Valid
X1P8	0,826	0,361	Valid
X1P9	0,815	0,361	Valid
X1P10	0,798	0,361	Valid
X1P11	0,750	0,361	Valid
X1P12	0,796	0,361	Valid
X1P13	0,72	0,361	Valid
X1P14	0,808	0,361	Valid
X1P15	0,69	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Perangkat yang diperiksa telah menunjukkan hal itu koefisien korelasi telah ditentukan dengan analisis korelasi dengan bantuan komputer (SPSS-25) dan bahwa setiap item perangkat dianggap validasi atau valid.

Uji Realibitas

Mengidentifikasi kekokohan instrumen adalah tujuan utama dari uji reliabilitas. Alat dianggap *reliable* jika menghasilkan hasil yang konsisten. Atau memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Ini berarti bahwa setelah diuji pada subjek lain dan pada waktu yang berbeda, instrumen tersebut akan memberikan hasil yang sama. Instrumen yang dapat diandalkan memiliki koefisien alfa lebih dari 15 menurut

metode Cronbach. Nilai alpha kemudian dibandingkan dengan angka kritis realibilitas. Jika alfa Cronbach lebih dari 15, alat yang digunakan untuk variabel dianggap andal atau *reliable*.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

No Item	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket Nilai Cronbach's Alpha	Ket
1	Pengaruh Lingkungan (X1)	0,898	15	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,872	15	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,943	15	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Seperti dapat dilihat pada tabel 4 masing-masing dari yang disebutkan diatas dalam analisis ini adalah "yakin akan keakuratannya; nilai alpha cronbach (a) 15 atau lebih tinggi.

Uji Normalitas

Jika data tampaknya dikumpulkan Uji normalitas dapat dilakukan pada populasi apakah anggotanya mengikuti distribusi normal untuk mengonfirmasi hal ini (Nurmayadi,2017). Menurut definisi, distribusi normal, modus, median, dan *mean* berada di pusat. Untuk memastikan apakah data berdistribusi normal, dapat dilakukan uji normalitas. proses ini dilakukan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dalam program komputer SPSS for Windows jika nilai signifikansi melebihi 0,05 (nilai-p lebih dari 0,05) atau nilai-p kurang dari 0,05

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,00802636
Most Extreme Differences	Absolute	0,114
	Positive	0,114
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Nilai residual berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 5 karena alfa 0,090 secara statistik signifikan (alfa 0,05).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak korelasi Antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2016). Dalam pengujian koefisien, t hitung kurang dari t tabel, dan *standard error* cukup besar. Terbukti, variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen, atau bahwa tidak ada hubungan linier antara keduanya.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,687	5,080		0,529	0,599		
	Lingkungan Kerja X1	0,699	0,114	0,630	6,120	0,000	0,493	2,028
	Kepuasan Kerja X2	0,310	0,109	0,292	2,833	0,007	0,493	2,028

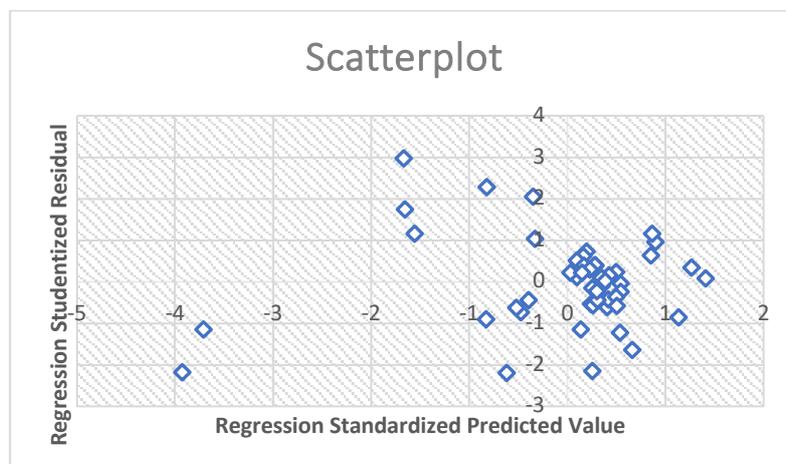
a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y*

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Seperti terlihat pada Tabel 6 baik nilai *tolerance* maupun VIF lebih dari 0,10, menunjukkan bahwa tidak ada korelasi di antara parameter bebas. Tidak adanya multikolinearitas ini mengkonfirmasi hasil model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Berdasarkan tabel 7 hasil Uji Heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa data menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan data, analisis regresi berganda membandingkan berapa banyak variabel yang tampil independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil spss yang digunakan adalah:

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,687	5,080		0,529	0,599
	Lingkungan X1	0,699	0,114	0,630	6,120	0,000
	Kepuasan Kerja X2	0,310	0,109	0,292	2,833	0,007

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y*

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Persamaan regresi untuk uji regresi ini berbentuk seperti yang di tunjukkan dalam tabel di atas:

$$Y = A + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,687 + 0,699X_1 + 0,310X_2$$

Model dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Konstan (a) sebesar 2,687 menunjukkan bahwa jika variabel bebas pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja, maka variabel terikat kinerja karyawan sebesar 2,687 satuan.
2. Koefisien variabel pengaruh lingkungan (X1) adalah 0,699, menunjukkan bahwa koefisien variabel pengaruh lingkungan memiliki pengaruh positif searah. Artinya, nilai kinerja karyawan meningkat seiring dengan nilai pengaruh lingkungan.
3. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,310 menunjukkan bahwa nilai kepuasan kerja berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang terdiri dari pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,687	5,080		0,529	0,599
	Lingkungan Kerja X1	0,699	0,114	0,630	6,120	0,000
	Kepuasan Kerja X2	0,310	0,109	0,292	2,833	0,007

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y*

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Variabel pengaruh lingkungan dihitung dengan nilai hitung 6,120 dengan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, dilakukan perbandingan tingkat signifikansi 5% Antara nilai t hitung dan tabel, dengan menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,120 > 1,676$). Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima, menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Rizky Putra Raja Karawang.

Untuk variabel kepuasan kerja nilai t hitung besar 2,833 dengan tingkat signifikan 0,007, dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% sebesar 1,676 ($2,833 > 1,676$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$). Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima, menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah terjadi kelayakan atau terjadinya pengaruh secara simultan Antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam suatu penelitian. (Sapitri, 2018) pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan sebesar $< 0,05$.

Tabel 10. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3715,211	2	1857,605	71,162	.000 ^b
	Residual	1279,097	49	26,104		
	Total	4994,308	51			

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

Sumber: Hasil pengolahan Data. SPSS 2023

Menurut data di atas, nilai F hitung sebesar 71,162 dengan nilai tingkat signifikansi 0,000 dan nilai F 3,183 (F hitung lebih besar dari F tabel, atau 71,162 lebih besar dari 3,183), dan tingkat signifikan F lebih besar dari alpa (α), atau $0,000 < 0,05$.

Oleh karena itu, Ho3 ditolak dan Ha2 diterima, atau bahwa pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel dependen (Sapitri, 2018)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	0,744	0,733	5,109
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja X2, Lingkungan Kerja X1				

Sumber: Hasil Pengolahan Data. SPSS 2023

Perhitungan didasarkan pada informasi yang ditunjukkan pada tabel di atas keluaran SPSS menunjukkan bahwa KOEFISIEN DETERMINASI (R^2) adalah 0,862 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh lingkungan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,744 sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Berdasarkan hasil penelitian dapat membuktikan pengaruh di antara pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 6,120 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,005. Oleh karena itu, H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat membuktikan pengaruh di antara pengaruh lingkungan kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,833 dengan taraf signifikan sebesar 0,007 tersebut lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 2 ditolak H_a 2 diterima, menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Secara simultan pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja memberi pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Putra Raja Karawang

KESIMPULAN

Pengaruh lingkungan bernilai positif terhadap kinerja sehingga semakin bagus pengaruh lingkungan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Rizky Putra Raja Karawang. Lingkungan kerja juga bernilai positif terhadap kinerja sehingga semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin meningkat juga kinerja karyawan PT Rizky Putra Raja Karawang. Pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan PT Rizky Putra Raja Karawang, sehingga semakin bagus pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan PT Rizky Putra Raja Karawang.

IMPLIKASI

Berdasarkan indikator pada variabel pengaruh lingkungan kerja, sebaiknya PT Rizky Putra Raja Karawang ditingkatkan lagi fasilitasnya dalam pengaruh lingkungan agar kinerja karyawan lebih optimal lagi dalam menunjukkan pekerjaan. Berdasarkan indikator pada variabel kepuasan kerja, sebaiknya PT Rizky Putra Raja Karawang lebih meningkatkan kinerja pada perusahaan. Berdasarkan indikator pada variabel kinerja karyawan, maka sebaiknya PT Rizky Putra Raja Karawang untuk bias lebih mengembangkan setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk penelitian lebih lanjut maka perlunya pengamatan yang lebih mendalam lagi tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap pengaruh lingkungan dan dapat juga menggunakan model kerangka berpikir yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. (2018). *manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. zanafa publishing.
- Amirullah. 2015. (2015). *pengantar manajemen*. mitra wacana media.
- Ardana I Komang, N. W. M. dan A. A. A. S. (2013). *Perilaku Keorganisasian, Edisi Kedua*. Graha Ilmu.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. (2017). *manajemen penilaian kinerja karyawan*.
- Bukit, B. D. (2017). *pengembangan sumber daya manusia teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. zahr. zahr.
- Dessler, G. 2015. (2015). *manajemen sumber daya manusia*. salemba empat.
- Dewi, T., & Pertiwi, w. (2022). (2022). Implementasi Faktor - Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada bagian pelayanan administrasi umum di kantor kecamatan pebayuran kabupaten bekasi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 601–607.
- Hafni, A. W. 2010. (2010). *analisis hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan berdasarkan gender PT Trasindo Sarana Semarang*.
- Hasibuan, M. S. . 2017. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Josephine, A., & H. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, 5(3), 121–131.
- Sapitri, N. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Sedamayanti. (2017). *perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan*

kompetensi, kerja dan produktivitas kerja. PT Refika Aditama.

Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). (2023). pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 12(1).