PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH ABADI BATUSANGKAR

SKRIPSI

Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

BETRIS MARCAHESI
NIM. 1930404013

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
1445 H/ 2024 M

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Betris Marcahesi
NIM	: 1930404013
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar"** adalah karya sendiri bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Januari 2024

Saya yang Menyatakan,



Betris Marcahesi

NIM. 1930404013

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **Betris Marcahesi, NIM.1930404013** dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar"**. Memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk sidang *Munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Januari 2024

Ketua Program Studi,
Manajemen Bisnis Syariah

Chitra Indah Sari, MM., CRP
NIP. 198505312019032005

Pembimbing

Dr. Nofrizul, SE., MM., CFRM
NIP. 196706242003121001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar

Dr. H. Rizal, M. Ag, CRP
NIP. 197310072002121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tugas akhir atas nama Betris Marcahesi, NIM. 1930404013 judul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar "**, telah diuji dalam ujian Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar pada 01 Februari 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Strata Satu (S.1) dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana seperlunya.

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr.Nofrivul, SE.,MM.CFRM NIP.196706242003121001	Ketua Sidang/ Pembimbing		15/2/24
2.	Prof. Dr. H. Syukri Iska, M.Ag NIP.196310191992031004	Anggota 1 Penguji 1		13/2/2024
3.	Husni Shabri,M.Si NIP.197703132023211008	Anggota 2 Penguji 2		15/02/2024

Batusangkar, Februari 2024

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Rival, M.Ag., CRP

NIP. 197310072002121001

ABSTRAK

Betris Marcahesi, NIM 1930404013, Judul Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar 2023.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah Lingkungan kerja di PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar kurang kondusif karena ruangan yang berisik dan sempit. Masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Tidak adanya penghargaan khusus yang diberikan kepada karyawan mengakibatkan karyawan tidak ada kemajuan untuk merubah kinerjanya kearah yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar pada tahun 2023.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Field Research* penelitian lapangan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang responden dengan menggunakan metode *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengolahan data yang digunakan dengan menggunakan program SPSS *(Statistical Product and Service Solutions)26 for Windows.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar maka perlu sektor tenaga kerja yang baik dan kemampuan kerja karyawan agar tetap berkembang dan mencapai tujuan PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SURAT PERYATAAN KEASLIAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGESAHAN TIM PENGUJI

ABSTRAK i

DAFTAR ISI ii

DAFTAR TABEL iv

DAFTAR GAMBAR v

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 7

C. Batasan Masalah 8

D. Rumusan Masalah 8

E. Tujuan Penelitian 8

F. Manfaat dan Luaran Penelitian 8

G. Definisi Operasional 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA 12

A. Landasan Teori 12

1. Kinerja Karyawan 12
2. Lingkungan Kerja 22
3. Kepuasan Kerja 30
4. Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 33
5. Hubungan Antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai 34
6. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai 35

B. Penelitian yang Relevan 35

C. Kerangka Berfikir 41

D. Hipotesis 42

BAB III METODE PENELITIAN 43

A. Jenis Penelitian 43

B. Tempat dan Waktu Penelitian....43
C. Sumber Data Penelitian....44
D. Populasi dan Sampel....44
E. Teknik Pengumpulan Data....45
F. Pengembangan Instrument....45
G. Teknik Analisis Data....47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN....51
A. Hasil Penelitian....51
1. Gambaran Umum Perusahaan....51
2. Analisis Deskriptif....57
B. Hasil Analisis Data....58
1. Uji Validitas dan Reliabilitas....58
2. Uji Asumsi Klasik....62
3. Analisis Regresi Linear Berganda....65
4. Uji Hipotesis....66
5. Uji Koofisien Determinasi....69
C. Pembahasan Hasil....70
BAB V PENUTUP....72
A. Kesimpulan....72
B. Saran....72
DAFTAR KEPUSTAKAAN....74

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....43
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....46
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....57
Tabel 4. 2 Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....58
Tabel 4. 3 Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja 59
Tabel 4. 4 Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan.....59
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja.....60
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja.....60
Tabel 4. 7 Tabel Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan.....61
Tabel 4. 9 Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*.....63
Tabel 4. 10 Hasil Multikolinearitas.....64
Tabel 4. 11 Deskripsi Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....66
Tabel 4. 12 Deskripsi Hasil Uji T 67
Tabel 4. 13 Deskripsi Hasil Uji F.....68
Tabel 4. 14 Uji Koofisien Determinasi 69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir 41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....55
Gambar 4. 2 *P-P Plot of Regression Standardized Residual* 62
Gambar 4. 3 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas 65

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah usaha baik milik pribadi maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya diberbagai hal apalagi dalam persaingan global saat ini. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Suatu instansi kinerja karyawan menentukan dalam keberhasilan instansi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja. Mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)

Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan yang baik ditandai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013)

Suatu perusahaan akan meningkatkan kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Karena

dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan pun sebaliknya diperlakukan seperti partner usaha bukan sebagai buruh semata, mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut (Makaluas, 2017). Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan sebagai hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi tersebut. Kinerja karyawan juga merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. (Adnyani, 2016)

Penilaian kinerja yaitu merupakan hasil kerja yang kongkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka perlu disusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja karyawan tidak hanya fisik yang dinilai, tetapi kegiatan pekerja keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas (Hamid, 2017).

Suatu perusahaan dapat mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya

manusia sangat penting dan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pemeliharaan hubungan yang terjadi secara terus menerus antara karyawan dan atasan perusahaan menjadi sangat penting seperti kepuasan kerja. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapat-kan lingkungan kerja yang baik dan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. (Affandi, 2016)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh lansung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. (Sulaeman, 2019)

Lingkungan kerja yang baik dapat dicontohkan dengan tata ruang kantor yang memadai, tata letak yang kurang efisien menyebabkan karyawan cenderung lebih senang mengobrol disaat jam kerja. Selain itu beberapa perabot ditemukan memiliki kerusakan seperti meja, kursi, dan lemari yang rusak. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa nyaman bagai karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga lingkungan kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Siagian, 2018)

Selain lingkungan kerja kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting dalam kegiatan kerja yang ada. Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaanya, seperti interaksi dengan rekan maupun atasan.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaanya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja. (Koesmono, 2014)

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan juga perlu mendapatkan kepuasan kerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. (Mangkunegara, 2013) Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. (Wibowo, 2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara karyawan dengan perusahaan menjadi hubungan timbal balik. Ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan karyawan dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidaklancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya. Hal itu ditandai dengan adanya tingkat absensi, keterlambatan, kesenjangan, memperlambat pekerjaan bahkan sampai dengan penolakan perintah dari atasan. Sebaliknya kepuasan karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan suatu dorongan motivasi dan semangat kerja dalam dirinya untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik, akhirnya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. (Makaluas, 2017) Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memilki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuanya. Oleh karena itu, kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi secara

keseluruhan. (Mochlasin, 2023). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Variabel tersebut dipertegas oleh pernyataan (Robbins, 2003 dalam Nurlaela dan Trianasari 2021) yang menyatakan jika lingkungan kerja nyaman dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja akan meningkat.

PT. Pinus Merah Abadi merupakan perusahaan nasional yang bergerak cepat dalam bidang penjualan dan distribusi yang meliputi jaringan tradisional dan modern. PT Pinus Merah Abadi memiliki banyak cabang untuk melayani secara oulet yang terdaftar diseluruh Indonesia. salah satu PT yang berlokasi di Jalan Raya Simpang Gobah, Nagari Padang Magek, Kecamatan Rambatan, Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatera Barat. yang didirikan oleh Ernest Febrianto Lesmana pada 7 April 2013. PT Pinus Merah Abadi Batusangkar memiliki 30 tenaga kerja yang berasal dari berbagai daerah. Kondisi nyata saat melakukan observasi awal di PT Pinus Merah Abadi Batusangkar dengan jumlah pegawai 30 orang, melalui observasi awal ditemukan bahwa beberapa pegawai masih belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh PT Pinus Merah Abadi Batusangkar. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai pada PT Pinus Merah Abadi Batusangkar menurun atau belum mencapai peningkatan. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan untuk tetap menjaga kelangsungan organisasi melalui peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 1. 1
Data absensi karyawan bulan Januari sampai bulan Desember 2023

Bulan	Total Hari Kerja Karyawan Seharusnya	Persentase Absensi Karyawan			
		Hadir	Terlambat	Izin	Cuti
Januari	1.150	82,00%	15,48%	1,39%	1,13%
Februari	1.058	81,57%	14,56%	2,55%	1,23%
Maret	1.196	83,03%	13,13%	3,09%	0,75%
April	1.150	78,52%	19,30%	1,30%	0,87%
Mei	1.012	66,21%	16,80%	2,27%	14,72%
Juni	1.150	78,87%	17,13%	3,04%	0,96%
Juli	1.196	74,33%	21,91%	1,84%	1,92%
Agustus	1.196	76,34%	21,66%	1,59%	0,42%
September	1.196	78,09%	18,14%	3,01%	0,75%
Oktober	1.151	76,54%	20,07%	2,26%	1,04%
November	1.196	78,60%	18,81%	1,59%	1,00%
Desember	1.196	75,59%	20,65%	3,60%	0,16%

Sumber PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar, data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, jumlah keterlambatan karyawan PT Pinus Merah Abadi Batusangkar pada tahun 2023 lebih dari 20%. Jadi, secara umum dapat dilihat bahwa, setiap bulannya karyawan PT Pinus Merah Abadi Batusangkar datang terlambat untuk bekerja. Setiap bulannya jumlah karyawan yang terlambat memilki jumlah keterlambatan yang berbeda. Jumlah keterlambatan karyawan tertinggi terdapat pada bulan Juli 2023 yaitu sebanyak 21,91%, dan untuk keterlambatan karyawan yang terendah yaitu terdapat pada bulan Maret 2023 sebanyak 13,13%. Dari data di atas dapat dilihat bahwa tiap bulannya karyawan datang di luar jam kerja pada PT Pinus Merah Abadi Batusangkar.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan, bahwasanya lingkungan kerja di PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar kurang kondusif karena sales penjualan dari perusahaan lain yang akan mengorder barang bebas masuk sehingga karyawan terganggu untuk bekerja karena ruangan terlalu sempit dan berisik, serta masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, hal ini tentu akan berpengaruh pada proses cepat atau lambatnya pencapaian target kerja dari

instansi itu sendiri, tidak adanya penghargaan khusus kepada karyawan sehingga karyawan tidak ada kemajuan untuk merubah kinerjanya menjadi lebih baik. Beberapa permasalahan di atas tentu akan berpengaruh pada kinerja karyawan, besar atau kecilnya pengaruh yang ditimbulkan tetap akan menghasilkan dampak dari permasalahan tersebut. Dimana bisa dilihat dari data absensi karyawan bulan Januari sampai Desember tahun 2023 pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar yang tidak mengalami peningkatan menjadi salah satu bukti bahwa kinerja karyawan pada pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar tidak mengalami peningkatan. (Rizky dan Soh, 18 Agustus 2023 dan 30 November 2023).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dilakukan penelitian lebih lanjut di PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar karena berdasarkan penelitian relevan, belum ada penelitian yang mengkaji kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar serta perlu untuk mengetahui pengaruh secara signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar, sehingga tertarik menuangkannya dalam Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat di identifikasikan permasalahannya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja di PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar kurang kondusif sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan
2. Masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
3. Tidak adanya penghargaan khusus yang diberikan kepada karyawan mengakibatkan karyawan tidak ada kemajuan untuk merubah kinerjanya kearah yang lebih baik

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penelitian ini lebih fokus, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya pada lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.

D. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dipaparkan dalam latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

1. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
   a. Teoritis

      Manfaat teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya wawasan terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.

b. Praktis

1) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan serta pemahaman, terhadap sesuai atau tidaknya teori pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.

2) Bagi perusahaan

Dapat dijadikan sebagai sarana atau informasi dalam mempertahankan dan meningkatkan mutu serta kualitas kinerja karyawan.

3) Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan tentang Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merah Abadi Batusangkar, serta acuanuntuk penelitian selanjutnya.

2. Adapun luaran penelitian yang diharapkan penelitian ini adalah :

Agar dapat diterbitkan dalam jurnal ilmiah, dan bisa menambah khazanah pustaka Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

G. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Keryawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang, yang mana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara kongkrit dan dapat diukur. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Variabel tersebut dipertegas oleh pernyataan (Robbins, 2003 dalam Nurlaela dan Trianasari 2021) yang menyatakan jika lingkungan kerja nyaman dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja akan

meningkat. Indikator kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, dan komitmen kerja. (Robbins,2006) Dengan adanya beberapa indikator di atas yang menjadi pedoman bagi karyawan atau pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya, maka diharapkan dapat mencapai tujuan, sasaran dari rencana tertentu yang ditentukan oleh setiap instansi. Yang mana indikator tersebut juga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk kedepannya. (Moeheriono, 2014)

2. **Lingkungan Kerja (X_1)**

   Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mencangkup suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. (Kasmir, 2016) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan baik secara fisik dan non fisik ditempat kerja karyawan. Menurur (Soetjipto, 2014) terdapat dua dimensi lingkungan kerja yaitu dimensi fisik dan dimensi non fisik. Dimensi fisik seperti, tingkat kebisingan, ruang kerja dan fasilitas yang ada diruang kerja. Sedangkan dimensi non fisik meliputi: hubungan yang harmonis antar karyawan, hubungan yang harmonis antar karyawan dengan pimpinan, dan adanya kesempatan untuk berkembang. (Rahardjo, 2021)

3. **Kepuasan Kerja (X_2)**

   Kepuasan kerja adalah dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan. Kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustasi. Atau sikap umum terhadap

pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2001). Indikator dari kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan. (Widodo, 2018)

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang di hasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. (Amelia, 2015)

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang di capai menunjukkan efektivitas perilaku kerja yang bersangkutan. Perilaku kerja yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja di pengaruhi oleh 2 faktor yakni :

1) Faktor dalam diri individu, setiap keterampilan dan upaya yang dimiliki
2) Faktor di luar diri individu, seperti : keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah, terlambatnya bahan mentah dan sebagainya. (Idrus, 2008). Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana mengerjakannya (Wibowo, 2011). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang di laksanakan dari nilai yang diharapkan. Kinerja merupakan sebagai kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang di

akibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang di peroleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. (Sutrisna, 2013)

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dan motivasi kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu yang jelas tidak cukup efektif dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa pemahaman terlebih dahulu. Karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk melihat perkembangan perusahaan dengan cara melihat hasil kinerja karyawan dan sasaran apa saja yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas secara berkala. (Rivai, 2010)

Kemudian hasil yang di dapatkan dapat dijadikan tolak ukur dan evaluasi untuk memperbaiki kualitas perusahaan. Tanpa evaluasi, mustahil program-program perbaikan akan berjalan dengan baik dan hal ini sejalan dengan Hadist Rasulullah yang menyatakanbahwa, " hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Barangsiapa yang amalnya hari ini sama dengan hari kemarin, maka ia termasuk orang yang merugi. Dan jika hari ini, amalnya lebih buruk dari hari kemarin, maka termasuk golongan yang dilaknat". Dengan demikian, sebuah perusahaan perlu merumuskan mekanisme evaluasi tentang kinerja karyawan. (Pramana, 2020) Dari beberapa definisi di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. (Mangkunegara, 2005)

c. Tahapan Manajemen Kinerja

Tahapan-tahapan pelaksanaan manajemen kinerja meliputi hal-hal berikut yaitu:

1) Tahapan perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja dilakukan pada tahap awal dari keseluruhan proses manajemen kinerja. Pada tahapan awal organisasi harus menetapkan tujuan dan sasaran kinerja, kriteria kinerja, dan indikator kinerja sebagai bentuk komitmen kinerja.

2) Tahapan pelaksanaan kinerja

Tahapan pelaksanaan kinerja merupakan implementasi tanggung jawab manajer untuk melakukan pengorganisasian, pengordinasiaan, pengendalian, pendelegasiaan, dan pengarahan kerja kepada bawahan.

3) Tahapan penilaian kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan perjanjian organisasi telah dicapai. Idealnya, penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh manajer, tetapi bawahan hendaknya juga diberi peluang untuk terlihat agar mereka dapat melakukan konfirmasi dengan penilaian kinerja yang dilakukanoleh manajernya.

4) Tahapan perbaikan kinerja

Tahapan perbaikan kinerja merupakan tahapan pembaharuan dan perjanjian ulang penetapan kembali akuntabilitas kinerja yang harus di penuhi oleh karyawan : revisi tujuan, target kinerja, standar kinerja, dan revisi kriteria kinerja. Manajer perlu melakukan pembaharuan tujuan dan rencana kegiatan untuk menjaga agar organisasi tidak kehilangan arah tujuan. (Mangkuprawira, 2007)

d. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Sedangkan Wirawan sendiri dimensi kinerja di kelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja,

dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan, 2009).

e. Sistem Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja, yang akan di ukur adalah kinerja orang-orang yang bekerja dalam unit-unit organisasi. Pada tahap awal yang diukur adalah memang kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit pendukung dan akhirnya kinerja orang yang ada di dalamnya, pokok utama kinerja yang harus di nilai adalah unsur manusia, karena mereka adalah pelaku yang berperan di dalamnya. Manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat berperan dalam menetukan kinerja organisasi, sehingga kinerja para perilaku organisasi harus dinilai, masalahnya bagaimana dasar hukum untuk menilai kinerja. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus menentukan standar ukurannya (Fauzi, 2000).

Sistem pengukuran kinerja merupakan suatu cara sistematis untuk mengevaluasi input, output, transformasi, dan produktivitas dalam suatu operasi manufaktur maupun non manufaktur. Hal yang senada bahwa sistem pengukuran kinerja merupakan sebuah alat untuk menyeimbangkan ukuran-ukuran ganda (biaya, kualitas, dan waktu) melalui beberapa level organisasi (Sutrisno, 2015).

f. Tujuan Pengukuran Kinerja

Tujuan pokok pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah di tetapkan sebelumnya, agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Kristanti, 2019). Tujuan lain dari pengukuran kinerja yaitu :

1) Memotivasi personel yang lalai mencapai sasaran organisasi dan lalai mematuhi standar perilaku yang telah di tetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang di inginkan oleh organisasi.
2) Untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya di inginkan

oleh organisasi (Mintjle, 2013).

g. Manfaat Pengukuran kinerja

Manfaat pengukuran kinerja yang baik adalah sebagai berikut :

1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat kepada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
2) Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3) Mengindentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya – upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
4) Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5) Membangun consensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi reward atas perilaku yang di harapkan tersebut (Yuwono, 2007)

h. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana, kinerja memberikan arti yang besar terhadap perusahaan, karena kinerja merupakan sebuah kontribusi yang sangat menentukan hasil dari sebuah sasaran atau tujuan dari organisasi/perusahaan. Rivai mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalamperusahaan meliputi :

1) Kemampuan dalam menyusun rencana kerja
2) Kemampuan merealisasikan rencana kerja
3) Kemampuan melaksanakan perintah/interaksi atasan
4) Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat

(kemampaun dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketepatan, dan keterampilan dalam melakukan tugas)

5) Kemampuan dalam mencapai target atau hasil kerja yang di inginkan. (Mangkunegara, 2005)

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, Standar pekerjaan harus dapat diukur dan di pahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

1) Jumlah pekerjaan

   Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

   Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu

   Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

   Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan bekerja sama

   Tidak semua pekerjaan dapat di selesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus di selesai oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan (Bangun, 2012).

i. Tujuan Penilaian Kinerja

Werther dan Davis yang dikutip oleh (Suwanto, 2013) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

1) *Performance Improvement*

Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2) *Compensation Adjusmnet*

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) *Placement Decision*

Menentukan promosi, transfer, dan *Demotion*.

4) *Training and Development Needs*

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja merasa lebih optimal.

5) *Carrer Planning and Development*

Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.

6) *Staffing Process Deficiencies*

Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *Job-Analysis, Job-Design,* dan system informasi manajemen sumber daya.

8) *Equl Employment Opportunity*

Menunjukkan bahwa *Placement Decision* tidak diskrimatif.

9) *External Challenge*

Kadang-kadang kinerja karyawan di pengaruhi oleh fakor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan

melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.

10) *Feedback*

Memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi :

1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2) Waktu yang di pergunakan ataulamanya penyelesaianpekerjaan
3) Jumlah kesalahan dalam melakukan pekerjaan
4) Jumlah dan jenis pemberian dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi :

1) Kecepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
3) Kemampuan menganalisa data atau informasi, kemampuan atau kegagalan peralatan
4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau kebiasaan pelanggan). (Umar, 1997)

j. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005:13) kinerja pegawai dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu kemampuan dan motivasi. Selajutnya Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : 1) Faktor individual meliputi; kemampuan, minat dan demografi, 2) Faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajara dan motivasi. 3) Faktor Organisasional meliputi sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. Sudharmanto (2003:30), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu diantaranya adalah kompetensi, budaya organisasi dan iklim penghargaan. Selanjutnya Partner lawyer (dalam Moeheriono,

2014:96) berpendapat bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas dan persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja. Berdasarkan teori yang telah diapaparkan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1) Gaya kepemimpinan

   Merupakan konsep yang awalnya di kembangkan di psikologi rakyat untuk menjelaskan pengaruh sosial pada kelompok. Banyak orang percaya bahwa gaya kepemimpinan hanya menjadi yang pertama, terbesar dan paling kuat.

2) Pengembangan karyawan

   Merupakan pengembangan kemampuan karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan, maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan ketika karyawan akan mengembangkan organisasi.

3) Lingkungan kerja

   Desain tempat kerja perlu memperhitungkan berbagai masukan. Membuat lebih baik dan lebih tinggi di tempat kerja berkinerja membutuhkan kesadaran tentang bagaimana dampak perilaku kerja dan bagaimana perilaku itu sendiri.

4) Sistem penghargaan karyawan

   Merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh manajer sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sesuai serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

5) Kepuasan karyawan

   Ada banyak alasan yang menunjukkan kepuasan karyawan adalah hasil dari prestasi kerja dan penghargaan memiliki peran penting dalam hal itu. Penghargaan internal karena hasil pekerjaan yaitu perasaan sukses dan yang eksternal karena rasa syukur dari

pekerjaan yaitu upah.

6) Motivasi karyawan

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Agustinus, 2018).

k. Langkah – Langkah Dalam Peningkatan Kinerja

Langkah-langkah dalam peningkatan kinerja oleh Mangkunegara adalah sebagai berikut :

1) Mengetahui adanya kekuarangan dalam kinerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu :
   a) Mengindentifikasikan masalah melalui data dan informasi yang di kumpulkan terus menerus
   b) Mengindentifikasikan maslaah melalui karyawan
   c) Memperhatikan masalah yang ada.
2) Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut di perlukan beberapa informasi, antara lain :
   a) Mengindentifikasi masalah secepat mungkin
   b) Menentukan tingkat keseriusan masalah
   c) Mengindentifikasikan hal-hal yang mungkin terjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
   d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut. (Mangkunegara, 2005)

l. Indikator Mengukur Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu (Robbins, 2006):

1) Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di sesuaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap karyawan dimana dia bekerja. (Robbins, 2006)

2. Lingkungan Kerja

a. Defenisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nurul, 2015) Lingkungan kerja merupakan faktor yang bersifat fisik dan non fisik yang berpengaruh terhadap kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berhubungan secara langsung ditempat kerja karyawan. (Rahardjo, 2021)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan baik secara fisik dan non fisik ditempat kerja

karyawan. (Soetjipto, 2014) terdapat dua dimensi lingkungan kerja yaitu dimensi fisik dan dimensi non fisik. Dimensi fisik seperti, pencahayaan ruangan kerja, sirkulasi ruangan kerja, tingkat kebisingan, warna tembok ruangan, kelembaban udara ruang kerja dan fasilitas yang ada diruang kerja. Sedangkan dimensi non fisik meliputi: hubungan yang harmonis antar karyawan, hubungan yang harmonis antar karyawan dengan pimpinan, adanya kesempatan untuk berkembang, adanya jaminan keamanan perusahaan. (Rahardjo, 2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya seperti lingkungan sekitarnya, metode kerja dan pengaturan kerja yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan. (Sedamaryanti, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Kusumastuti, 2019)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan,namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh lansung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. (Nabawi, 2019)

Lingkungan kerja yang baik memiliki mamfaat yaitu dapat menciptakan semangat dalam diri karyawan sehingga meningkatkan

produktivitas, efisiensi dan prestasi kerja meningkat. (Ishak, 2003) Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan karyawan yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang betul dan dengan skala waktu yang ditentukan. Indikator lingkungan kerja (Sedamaryanti, 2009) adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja. (Kusumastuti, 2019)

Lingkungan kerja yang baik dapat dicontohkan dengan tata ruang kantor yang memadai, tata letak yang kurang efisien menyebabkan karyawan cenderung lebih senang mengobrol disaat jam kerja. Selain itu beberapa perabot ditemukan memiliki kerusakan seperti meja, kursi, dan lemari yang rusak. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa nyaman bagai karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sehingga tidak hanya faktor kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas tapi juga pengaruh seorang karyawan dalam peningkatan kinerjanya. (Nabawi, 2019)

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan,

monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bisa maksimal. (Harsuko. 2011). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu: (Siagian, 2006)

1) Bangunan tempat kerja
2) Ruang kerja yang lega
3) Ventilasi pertukaran udara
4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Sedarmayanti, (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik
   a) Pewarnaan
   b) Penerangan
   c) Udara
   d) Suara bising
   e) Ruang gerak
   f) Keamanan
   g) Kebersihan
2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
   a) Struktur kerja
   b) Tanggung jawab kerja
   c) Perhatian dan dukungan pemimpin
   d) Kerja sama antar kelompok
   e) Kelancaran komunikasi.

Suwatno, (2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sndiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruh kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat mdemberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai " keleluasan pribadi " terhadapa hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran. (Suwatno, 2011)

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustasi

Frustasi dapatberdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apanbila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

d) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan inin dapat berdampak negatif yaitu terjadinya peselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. (Suwatno, 2011)

Lingkunga kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik,

dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja. (Suwatno, 2011)

c. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1) Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannnya, serta dapat terus mennjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakuknya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :

a) Pelayanan makan dan minum.
b) Pelayanan kesehatan.
c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang ddapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan

kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja. (Suwatno, 2011)

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja (Sedamaryanti, 2009) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja.
2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja.
3) Kelembapan udara ditempat kerja.
4) Sirkulasi udara ditempat kerja.
5) Getaran mekanis ditempat kerja.
6) Bau tidak sedap ditempat kerja.
7) Tata warna ditempat kerja.
8) Dekorasi ditempat kerja.
9) Musik ditempat kerja.
10) Keamanan ditempat kerja. (Kusumastuti, 2019)

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan. (Sedamaryanti, 2009)

1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehongga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Sedamaryanti, 2009)

3. Kepuasan Kerja

a. Defenisi kepuasan kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustasi. Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Atau sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

(Robbins, 2001).

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada sikap individu terhadap pekerjaanya. Jika individu bersikap positif terhadap pekerjaannya maka individu tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja. Sebaliknya jika individu bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka individu tersebut akan mendapatkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja tergantung bagaimana individu menyikapi pekerjaannya. (Robbins, 2006)

b. Dimensi Kepuasan Kerja

Ada banyak pakar yang menguraikan dimensi-dimensi kepuasan kerja. Smith, Kendall, dan Hullin tahun 1969 mempublikasikan kepuasan kerja ke dalam lima dimensi yang sering disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI). JDI dirancang untuk mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. JDI mudah digunakan dalam penyusunan, menghitung skor, mudah dibaca, dan menggunakan format yang sederhana. Alat ini menjadi salah satu yang paling banyak digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan. Kelima dimensi tersebut diuraikan sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para pekerja dengan pekerjaan yang dilakukan, serta adanya kebebasan. (Luthans, 2006).

2) Imbalan

Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat memenuhi kebutuhan untuk mencapai tingkat kepuasan lebih tinggi. Karyawan melihat apakah imbalan yang diterima telah sesuai dengan beban pekerjaan Imbalan itu sendiri

terbagi menjadi gaji tetap dan bonus serta tunjangan. (Luthans, 2006)

3) Promosi

Kesempatan promosi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemberian kesempatan promosi dengan adanya jenjang karir yang jelas sesuai dengan harapan karyawan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan. (Luthans, 2006)

4) Supervisi

Supervisi merupakan salah sumber penting dari kepuasan kerja. Supervisi merupakan usaha untuk memimpin dengan memberikan motivasi, masukan serta melakukan pengarahan kepada orang lain sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik. Hal seperti ini akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan (Luthans, 2006)

5) Rekan Kerja

Rekan kerja yang solid (kuat) dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan serta adanya komunikasi antar rekan kerja yang baik akan memberi dampak kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah maka memiliki kemungkinan bahwa rekan kerja memberikan dampak yang negatif. (Luthans, 2006)

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan kelompok kerja. Wibowo (2011) menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukurankepuasan kerja yaitu :

1) Rating Scale dan Kuesioner

Rating scale dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan

menggunakan kuesioner dimana rating scales secara khusus dipersiapkan. Dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan rating scales sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka. Merupakan pendekatan pengukuran yang umum dipakai.

2) Critical Incidents

Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang dirasaka terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja yang menyebutkan situasi pekerjaan dimana mereka mendapatkan perlakuan kurang baik oleh supervisor atau sebaliknya.

3) Interviews

Interviews merupakan cara pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat mengembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur. Selain itu, dengan mengajukan pertanyaan yang berhati-hati kepada pekerja dan menjawabnya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap pekerja dapat dipelajari.

4. Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal. Kinerja karyawan tidak datang dengan sendirinya disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak diantara perusahaan kurang memperhatikan

faktor tersebut.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja yang meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Hal tersebut tentu saja akan menguntungkan bagi perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan rasa puas dan senang dalam bekerja. Anas (2013) menyatakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman baik secara fisik ataupun nonfisik sangat diinginkan oleh pegawai agar dapat bekerja secara maksimal, namun sebaliknya apabila lingkungan sekitar kurang aman dan nyaman, maka kepuasan pegawai dalam bekerja tidak akan maksimal. Hal ini didukung oleh hasil kajian empirik dari Wibowo (2014) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Hubungan Antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. (Febriyana, 2015)

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu mengatakan bahwa sebuah pekerjaan perlu ada keselarasan antara nilai- nilai pekerjaan dan kebutuhan karyawan tersebut. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai-nilai tersebut adalah nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan- kebutuhan dasar yang meliputi gaji, promosi, rekan kerja, supervisi dan pekerjaan itu sendiri. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan tersebut maka karyawan akan mencapai

kepuasan kerja yang tinggi dimana hal tersebut akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan di masa yang akan datang. (Munandar, 2001)

Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan karena individu yang mencapai kepuasan tinggi maka akan dengan senang hati melakukan pekerjaan dan berupaya terus meningkatkan kinerjanya. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan juga telah dijawab bahwa kinerja yang tinggi dipengaruhi konsekuensi oleh kepuasan kerja yang tinggi. (Munandar, 2001)

6. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena apabila kondisi lingkungan kerja nyaman dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat dengan maksimal. Hal tersebut didukung dari teori yang diutarakan oleh Robbins (2003) dan Musriha (2011) yang mengatakan bahwa jika lingkungan kerja nyaman dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Adanya pengaruh dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian empirik dari Sulistiana dan Sarwoko (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai penyaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

B. Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian relevan dalam penelitian ini yaitu, pertama penelitian yang dilakukan oleh Febriyana (2015) dengan judul ***"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015".*** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik yang digunakan

dalam pengumpulan data adalah Kuesioner dan dokumentasi, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji F. hasil penelitian ini menjelaskan bahwa, PT. Kabepe Chakra memiliki kepuasan kerja karywan yang kuat, seperti yang terdapat dalam garis kontinum dengan persentase rata-rata kepuasan kerja sebesar 72,78% yang berada pada kategori tinggi. Artinya, rata- rata karyawan PT. Kabepe Chakra telah merasa puas baik dalam aspek psikologi, sosial, fisik dan finansial mereka dalam bekerja. perbedaannnya penelitian Febriyana menggunakan analisis data tidak memakai uji regresi linier sederhana, dan uji F.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) dengan judul ***Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas***. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana, penelitian ini dilaksanakan dengan menyebar angket kepada karyawan di bagian produksi pada CV Bukit Sanomas. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. Persamaan penelitian Wijaya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket) serta analisis data yaitu analisis regresi linear sederhana sedangkan perbedaannnya penelitian Wijaya adalah analisis data dimana penelitain sebelumnya memakai Statistik Deskriptif, Distribusi Mean, dan Crosstab.

Ketiga penelitian yang dilakukan Nurrohmat dan Lestari (2021) dengan judul ***Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah PT Kahatex di Kabupaten Bandung yaitu seluruh karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung. Contoh metode penentuan dalam pemeriksaan ini adalah non probality sampling dengan teknik convenience sampling. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja dan performa karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung termasuk dalam kriteria “Baik”. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten

Bandung. Persamaan penelitian Nurrohmat dan Lestari adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket) serta analisis data yaitu analisis regresi linear sederhana, perbedaannnya penelitian Nurrohmat dan Lestari adalah analisis data yaitu penelitian sebelumnya memakai non probality sampling dengan teknik convenience sampling.

Keempat, penelitian yang dilakukan Arda (2017), dengan judul ***Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan***. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode regresi linier berganda, penelitian ini dilaksanakan dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi kepada karyawan karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Persamaan penelitian Arda adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket). sedangkan perbedaannnya penelitian Arda menggunakan analisis data yaitu memakai analisis regresi linear sederhana.

Kelima, penelitian yang dilakukan Annisa (2022), dengan judul ***Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.*** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode regresi linier. penelitian ini dilaksanakan dengan kuesioner dan wawancara. dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Untuk variabel kepuasan kerja menunjukan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap

kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Persamaan penelitian Annisa adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket). Sedangkan perbedaannnya penelitian Annisa tidak menggunakan analisis data.

Keenam, penelitian yang dilakukan Kusumastuti (2019), dengan judul ***Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta.*** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dilaksanakan dengan kuesioner yang telah diuji dengan menggunakan SEM PLS. Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan memepengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Implementasi dari hasil temuan penelitian yaitu perusahaan harus lebih memperdulikan dan memperbaiki keadaan lingkungan kerja karyawan seperti dengan mengatasi kebisingan dan memperbaiki sirkulasi udara sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan yang disertai dengan adanya keharmonisan antar karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. Persamaan penelitian Kusumastuti adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannnya penelitian Kusumastuti tidak memakai teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan Nabawi (2019), dengan judul ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dilaksanakan dengan kuesioner dan wawancara. dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Untuk variabel kepuasan kerja menunjukan bahwa pengaruh

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.. Persamaan penelitian Nabawi adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket) dan sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannnya penelitian Nabawi analisis data terdapat perbedaan yaitu penelitian sebelumnya tidak memakai uji heteroskedastisitas.

Kedelapan penelitian yang dilakukan oleh Nancy (2015) dengan judul ***Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pns di Kantor Kecamatan Sonder kabupaten Minahasa)***. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel antara. jenis penelitian assosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan Sensus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisa jalur dengan bantuan *Software Program SPSS* versi *22.* Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian Nancy analisis data yaitu analisis regresi linear sederhana sedangkan penelitian Nancy analisis data terdapat perbedaan yaitu penelitain sebelumnya memakai teknik analisis data yaitu analisis jalur. Dan perbedaannya menggunakan 4 variabel yaitu kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan peneliti hanya menggunkan 3 variabel yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

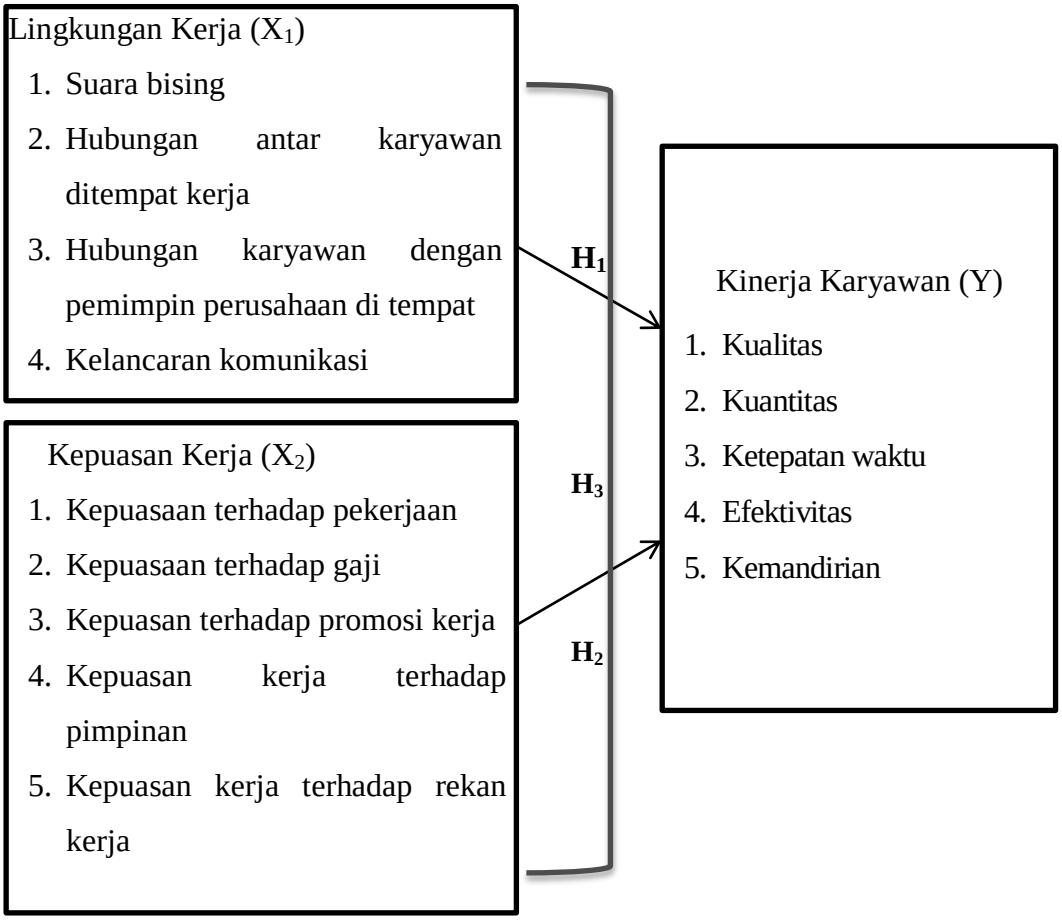
Kesembilan penelitian yang dilakukan Windy (2021), dengan judul ***Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*** Jenis penelitian ini adalah menggunakan eksplanasi (Explanatory Research). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan pemintalan benang di Jawa Tengah dengan1236 orang karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling yaitu seluruh anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Untuk penentuan jumlah sampel, dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan alpha 10 %. Jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis menggunakan statistic deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Windy adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket). sedangkan perbedaannnya penelitian Windy adalah, metode pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah non probability sampling

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan Nurul (2015), dengan judul ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi.*** Penelitian ini Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Annisa adalah sama-sama menggunakan

teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket) dan sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannnya penelitian Nurul menggunakan uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian di atas ditambah dengan landasan teori, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber: Sedarmayanti (2009)

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

Keterangan:

H1 : Lingkungan kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar

H2 : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar

H3 : Ligkungan kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar

Kerangka berpikir yang terdapat pada gambar 2.1 di atas dapat dijelaskan bahwa, untuk melihat apakah setelah dilakukan pengelolahan data adanya pengaruh variable X_1(lingkungan kerja) dan X_2(kepuasan kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Dimana X_1(lingkungan kerja) dan X_2 (Kepuasan Kerja) itu adalah suatu perilaku seorang karyawan yang dengan caranya dapat mempengaruhi kemampuan sendiri agar bersemangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Indikator berupa kemangkiran atau ketidakhadiran, keinginan pindah, kinerja karyawan, rekan kerja dan kenyamanan kerja karyawan. (Sudaryo, 2018) Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan efektivitas perilaku kerja yang bersangkutan. Indikator berupa pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. (Afandi, 2018)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan solusi sementara atas permasalahan atau subproblem yang telah dirumuskan dan dikembangkan dari kajian atau landasan teoritis; masih perlu diverifikasi. (Sugiono, 2018) Berdasarkan permasalahan di atas dapat disusun suatu hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian dan masih harus dibuktikan secara empiris yaitu:

1. H1 : Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.
2. H2 : Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.
3. H3 : Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Batusangkar.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka atau pernyataan-pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian ini biasanya bertolak dari suatu teori yang diteliti, dihasilkan data, kemudian dibahas dan diambil kesimpulan. (Hermawan, 2019)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar yang beralamat di jalan Simpang Gobah, Nagari Padang Magek, Kecamatan Rambatan, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat Sedangkan waktu penelitian terhitung mulai dari bulan Agustus 2023 sampai dengan Januari 2024.

Tabel 3. 1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	2023						2024	
	Jan	Feb	Jun	Jul	Agus	Des	Jan	Feb
Survei Awal								
Proses Pembuatan Proposal								
Pengajuan Proposal								
Bimbingan Proposal Februari-Juni								
Seminar proposal								
Bimbingan setelah seminar								
Penelitian Agustus-Desember								
Bimbingan skripsi								
Sidang munaqasah								

(*Sumber: Berdasarkan hasil pengelolaan sendiri*)

C. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian diperoleh dari sumber data primer merupakan data yang diambil dari lapangan (*Enumerator*) yang di peroleh melalui penyebaran kuesioner (Asnawi & Masyhuri, 2011). Penelitian ini sumber data primernya adalah seluruh karyawan PT. Merah Abadi Batusangkar yang nantinya akan diperoleh melalui kuesioner. kuesioner dibagikan secara langsung atau bertatap muka dengan karyawan PT. Merah Abadi Batusangkar yang memenuhi persyaratan dan mudah dijumpai. Cara pengumpulan data ini dipilih dengan harapan pihak yang berkepentingan melalui jawaban responden mampu memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Asnawi & Masyhuri, 2011) menyebutkan bahwa populasi menyebutkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Pinus Merah Abadi yang berjumlah 30 orang karyawan.

2. Sampel

(Sugiyono, 2014) mengartikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah anggota populasi yang hanya sedikit maka digunakanlah metode total sampling. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dari populasi yaitu 30 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Supriyanto & Machfudz, 2010). Oleh karena itu untuk memperoleh data secara langsung, dilakukan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi yang terdiri dari dua bentuk kuesioner untuk mengukur varibael kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui pertanyaan yang valid dan juga dilakukan pengujian kuesioner.

F. Pengembangan Instrument

1. Penyusunan Instrument

Instrumen penelitian adalah suatu alat bantu yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. (Sugiyono, 2014) Skala pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran skala *likert.* Pengukuran Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert,* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan, dengan cara menyebar kuesioner pada sampel yang diambil dari Karyawan PT Pinus Merah Abadi Batusangkar. Pengukuran skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima alternative jawaban. Untuk itu ditetapkan bobot alternative yang dipilih berdasarkan kepada skala likert dalam hal lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, lalu responden diberikan kesempatan untuk memilih satu dari alternarif jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Instrumen yang akan peneliti gunakan yaitu bersumber dari jurnal yang dilakukan oleh Windi Astuti dan Ocky Sundari Rahardjo (2021) dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja”. Dengan

kisi-kisi instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja (X_1)	1. Suara Bising 2. Hubungan antar karyawan ditempat kerja 3. Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan di tempat 4. Kelancaran komunikasi	(Suwatno, 2011)
Kepuasan kerja(X_2)	1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap gaji 3. Kepuasan terhadap promosi kerja 4. Kepuasan kerja terhadap terhadap pimpinan 5. Kepuasan kerja terhadap rekan kerja	(Luthans, 2006)
Keputusan pembelian(Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	(Robbins, 2006)

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sebuah instrument dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu angket. Jika valid maka instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Adapun kriteria penilaian uji validitas dalam penelitian Sugiyono, ialah apabila nilai hasil uji validitas > 0,361 maka butir tersebut dinyatakan valid begitupun sebaliknya, apabila nilai dari butir < 0,361 maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2014)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dan variabel. Suatu angket di katakana reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* 26 *for windows*. Apabila variable di teliti mempunyai *Cronbach's Alpha* > 70% (0,7) maka variable tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya apabila *Cronbach's Alpha* ( ) < 70% (0,70) maka variabel tersebut dikatakantidak reliable (Asnawi & Masyhuri, 2011).

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini, menganalisis data berdasarkan langkah-langkah berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat di pergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, danmultikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model peneltian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.

Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistic dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26 for Windows*. Tes Statistik yang digunakan antara lain analisis rasio *Skewness* dan *Kurtosis*, data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai rasio di antara -2 hingga +2.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu *variance*

inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikoliniearitas, sebaliknya tidak terjadi multikoliniearitas antar variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10 (Masyhuri, 2010: 252). Dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26 for Windows.* (Nazili, 2012)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskesdatisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). (Ghozali, 2013)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda merupakan analisis regresi yang digunakan dalam menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya. Secara umum model analisis regresi adalah studi yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh atau ketergantungan satu variabel dependent terhadap beberapa variabel independent. Dengan variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah penjualan dan variabel independent (bebeas) adalah harga pokok penjualan. Bentuk umum persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: (Prihatin, 2019)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y=Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b_1= Koefisien garis regresi lingkungan kerja

b_2 = Koefisien garis regresi kepuasan kerja

x_1= Variabel Independen (lingkungan kerja)

x_2 = Variabel Independen (kepuasan kerja)

e = error / variabel pengganggu

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Untuk perhitungan dan penganalisisan penelitian ini akan dilakukan dengan analisis statistik menggunakan sistem SPSS versi 26 agar dapat ditemukannya hasil yang lebih akurat dan di percaya kebenarannya. Uji T digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika signifikansi <0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Selanjutnya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. (Priyatno, 2014)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikan-nya. (Ghozali, 2018) apabila nilai probabilitas signifikannya < 5% maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

1) Apabila nilai F hitung < F tabel dan jika probabilitas (siginifikasi) >

0,05(α), maka H0 diterima, artinya variable independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

2) Apabila nilai F hitung > F tabel dan jika probabilitas (signifikasi) lebih kecil dari 0,05(α), maka H0 ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen secara signifikan

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari persentase total varian data dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) dan juga untuk mengukur besar sumbangan variabel bebas (X) terhadap ragam variabel terikat (Y). (Supriyanto & Machfudz, 2010).

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi antara 0 dan 1. Koefisien determinasi ini di tunjukkan dengan R *Square* dalam model *Summary* yang dihasilkan oleh program SPSS 26. Apabila semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang di pakai dalam penelitian ini mampu mejelaskan variabel dependennya. (Supriyanto & Machfudz, 2010)

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT. Pinus Merah Abadi

PT Pinus Merah Abadi merupakan bagian dari Nabati Group yang bergerak dibidang penjualan dan distribusi. Sebagai bagian dari Nabati Group PT Pinus Merah Abadi khusus menangani penjualan dan distribusi produk-produk perusahan Nabati Group yang lain. Meski hanya menangani produk dari Nabati Group, PT Pinus Merah Abadi memiliki jangkauan yang luas pada skala nasional. Terbukti produk-produk Nabati Group dapat ditemukan di berbagai daerah di Indonesia. Bahkan saat ini produk nabati Group telah menembus pasar internasional juga. Pendirian PT Pinus Merah Abadi oleh nabati Grup memang bertujuan untuk meluaskan pangsa pasar nabati Group. PT Kaldu Sari Nabati Indonesia atau Nabati Group merupakan kelompok usaha yang fokus pada bisnis di bidang *fast moving consumer goods* (FMCG), khususnya makanan dan minuman ringan. Perusahaan yang berdiri pada 2002 ini, mulanya adalah industri rumahan yang hanya bergerak di makanan ringan.

Seiring perkembangan usahanya, Nabati Group terus berinovasi untuk memajukan bisnis yang dirintis. Kini Nabati Group menjadi perusahaan dengan cakupan bisnis lebih luas, baik di bidang FMCG maupun di industri terkait lainnya. Terbukti dengan sejumlah unit dan partner bisnis yang dimiliki, yaitu Nabati Snack dibawah PT Kaldu Sari Nabati Indonesia dan Richeese Kuliner di bawah PT Richeese Kuliner Indonesia. Pinus Merah Abadi menjual dan mendistribusikan produk dari PT Kaldu Sari Nabati Indonesia. Produk dari PT Kaldu Sari Nabati Indonesia ialah produk makanan ringan, yaitu Richeese, Richoco, Nextar, Simba, Hanzel, Lotte, Meiji, Amo, Donald, Mka dll.

Nabati Group saat ini juga memiliki perusahaan penjualan dan distribusinya sendiri yaitu PT Pinus Merah Abadi, serta International Business Sales and Distribution yang menjadi partner international bisnis, dibawah Nabati Food. PT Pinus Merah Abadi resmi berdiri pada 7 April 2013 oleh Ernest Febrianto Lesmana. Tujuan pendiriannya adalah sebagai perusahaan pemasaran dan distribusi dengan jangkauan ke seluruh wilayah Indonesia. Untuk mendukung tugasnya, PT Pinus Merah Abadi memiliki sejumlah depo yang melayani ratusan outlet yang tersebar di seluruh Indonesia.

PT Pinus Merah Abadi masih menangani penjualan dan distribusi produk Nabati Group. Namun, tidak menutup kemungkinan dengan jangkauan dan jaringan yang dimiliki perusahaan ini akan menjadi distributor untuk produk perusahaan lain. PT Pinus Merah Abadi atau Pinus Merah Abadi menjadi perusahaan dengan skala nasional dalam bidang penjualan dan distribusi yang meliputi jaringan tradisional dan modern. PT. Pinus Merah Abadi memiliki banyak cabang untuk melayani secara langsung outlet yang terdaftar di seluruh Indonesia.

Pinus Merah Abadi membangun kemitraan dengan beberapa distributor lokal untuk menyebarkan produk dari Sabang sampai Merauke. Perusahan ini juga secara terus menerus mengembangkan pasar dengan membuka banyak cabang agar lebih dekat pada pelanggan. Pinus Merah Abadi terus tumbuh dan berkembang pesat dengan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, sistem distribusi, inventaris, dan praktek perusahaan yang baik. Dalam periode singkat Pinus Merah Abadi memperoleh prestasi yang memuaskan dalam pertumbuhan penjualan dan penyebaran distribusi. Transportasi menjadi ujung tombak utama bagi perusahaan distribusi, termasuk Pinus Merah Abadi. Kemampuan dalam menghantarkan setiap produk berkualitas dan bernutrisi sesuai permintaan ke setiap outlet di masing-masing area secara cepat dan merata merupakan komitmen yang selalu

Pinus Merah Abadi pegang. Mengatasi kendala jarak dan hambatan kelancaran aksesibilitas juga merupakan bagian dan tugas dari Pinus Merah Abadi. mulai dari perkotaan sampai ke pelosok desa, dari jalan utama sampai jalan gang. Seluruh armada transportasi Pinus Merah Abadi memiliki kapasitas daya hantar dan daya jangkau yang disesuaikan dengan karakteristik dan kondisi daerah tujuan masing-masing. Mulai dari angkutan dengan daya muat besar sampai data muat kecil.

Pinus Merah Abadi terus memperluas area kerja dari cabang yang telah ada serta mendirikan cabang-cabang dan kemitraan baru, dalam rangka meningkatkan pelayanan ke seluruh pelosok tanah air dengan cepat dan merata, Titik distribusi yang telah membentuk jaringan pemasaran ini dikelola oleh Pinus Merah Abadi sendiri dan oleh Sub Distributor Pinus Merah Abadi. Outlet merupakan mata rantai dalam jaringan distribusi. Mulai dari toko besar sampai warung-warung tradisional merupakan mitra penting yang menghubungkan produk bermutu dari prinsipal Pinus Merah Abadi dengan masyarakat luas di seantero nusantara. Kategori Outlet yang menjadi sasaran distribusi Pinus Merah Abadi, diantaranya Hypermarket, Supermarket, Minimarket, Toko Besar, Toko Kecil, Warung, Kantin, dan lain-lain. Secara berkelanjutan dan berkesinambungan Pinus Merah Abadi terus meningkatkan kerjasama kemitraan yang ada saat ini serta terus mengembangkan kerja sama baru dengan mitra yang potensial di masa yang akan datang, agar manfaat semua produk unggul prinsipal Pinus Merah Abadi bisa sampai kepada masyarakat luas secara merata di seluruh nusantara.

Salah satu cabang Pinus Merah Abadi yatu Pinus Merah Abadi Batusangkar yang berlokasi di Jalan Raya Simpang Gobah, Nagari Padang Magek, Kecamatan Rambatan, Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatera Barat. Pinus Merah Abadi Batusangkar sudah berdiri tahun 2018 dimana Andre Argasi selaku Supervisor. Pinus Merah

Abadi Batusangkar memiliki 30 orang tenaga kerja yang berasal dari berbagai daerah.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi Perusahaan

> "Menjadi perusahaan distribusi makanan dan minuman yang berkualitas melalui jaringan distribusi yang luas dan kokoh dipasar domestik, serta mendapatkan respek dari seluruh pelanggan."

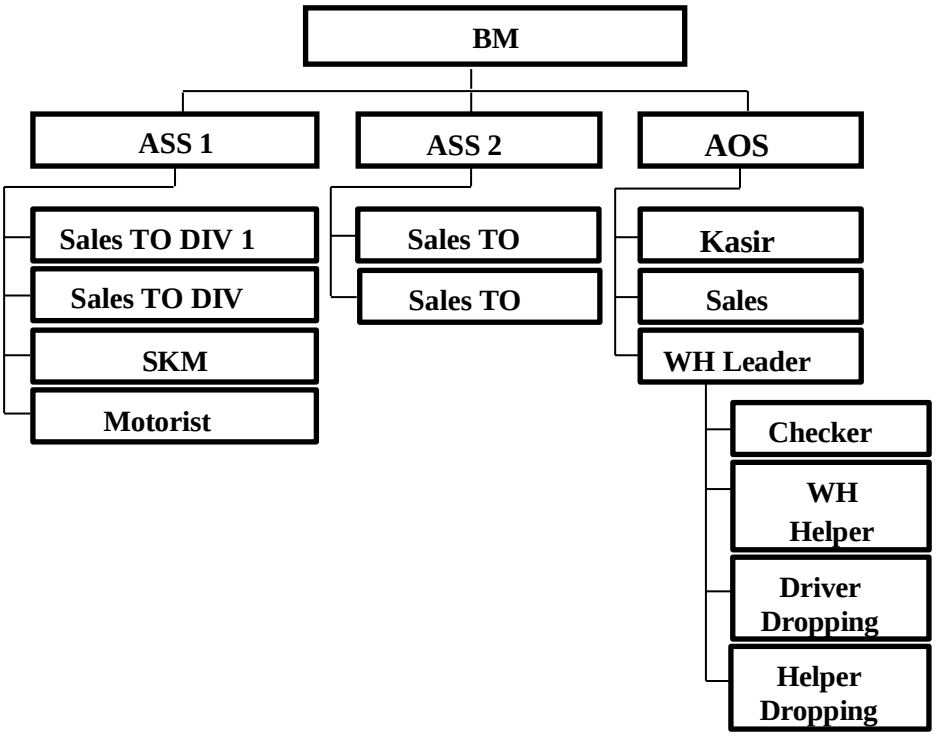
2) Misi Perusahaan

> "Berinovasi secara konsisten dan berkesinambungan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan serta mewujudkan tata kelola perusahaan yang profesional, efektif dan efisien melalui pengembangan sumber daya manusia yang kompeten."

Mewujudkan visinya, Pinus Merah Abadi menyadari bahwa aspek mutu merupakan hal yang penting dalam seluruh kegiatan operasi perusahaan. Untuk itu PT Pinus Merah Abadi berkomitmen untuk mencapai standar yang tertinggi dalam pengelolaan sistem manajemen mutu, serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkesinambungan. Hal tersebut ditempuh dengan cara menerapkan sistem manajemen mutu sesuai standar manajemen mutu ISO 9000:2015 dalam proses dan kegiatan bisnis perusahaan. Selain itu, Pinus Merah Abadi juga meningkatkan kualitas produk atau pelayanan dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan secara terus menerus. Pinus Merah Abadi juga berupaya menjadi perusahaan yang kredibel dengan mematuhi semua peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya terkait dengan mutu. Langkah selanjutnya Pinus Merah Abadi memelihara dan mengkomunikasikan kebijakan mutu ini kepada seluruh karyawan dan pihak eksternal yang membutuhkan. Perusahaan ini juga melakukan perbaikan berkesinambungan terhadap kinerja sistem manajemen mutu di semua unit kerja organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara menerus sehingga mencapai tingkat kompetensi dan profesionalisme

yang sesuai dengan tuntutan bisnis.

c. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi
Sumber PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar, data diolah 2023

Keterangan

1) BM (Business Manager)

   Bertugas mengawasi dan memimpin kegiatan operasional dan karyawan yang ada diperusahaan.

2) ASS 1 dan 2 (Supervisor)

   Bertugas menjadi tim leader dari para sales.

3) AOS (Area Operasional Supervisor)

   Bertugas mengawasi segara aktivitas department atau area tertentu yang ada di perusahaan.

4) Sales TO DIV 1, 2 dan 3

   Bertugas mendistribusikan barang kepada konsumen

5) Sales TO DIV ALL

   Bertugas mendistribusikan barang kepada konsumen

6) SKM (Sales Kampas Mobil)

Bertugas menjual barang langsung kepada pelanggan.

7) Sales Admin

Bertugas mengerjakan apa yang bersangkutan dengan penjualan, seperti menangani pengecekan stok barang, proses pemesanan dan memastikan kebenaran harga jual.

8) WH Leader (Kepala Gudang)

Bertugas merencanakan, mengkoordinasi, mengontrol dan mengevaluasi semua kegiatan penerimaan, penyimpanan dan penyediaan stok barang yang akan didistribusikan.

9) Checker (Orang Gudang)

Bertugas melakukan pengecekan secara detail dan menyeluruh terhadap barang keluar dan masuk dalam gudang.

10) WH Helper (Kepala Helper)

Bertugas mengatur bagian barang

11) Driver Dropping (Supir Pengantar Barang)

Bertugas mengantarkan barang kepada konsumen.

12) Helper Dropping (Pembantu Dropping)

Bertugas membantu pengantaran barang

d. Produk PT. Pinus Merah Abadi[49]

1) Simba
   a) Simba sereal
   b) Simba choco chip
2) Snack
   a) Siip
   b) Ahh
   c) Hello panda
3) Biscuit
   a) Nextar
   b) Nabati vervet
   c) Bizvit selimut

4) Confentionery
   a) Hanzel
   b) Donald jelly
   c) Pasta
5) Beverage
   a) Amo CSD
   b) Amo mineral.

2. Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Penelitian ini responden yang di analisis adalah karyawan PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar, berdasarkan data dari responden yang berjumlah 30 dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini dengan di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik responden yang disusun dalam tabel frekuensi untuk memudahkan dalam mengindetifikasi ciri – ciri responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden, maka dapat di peroleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat di lihat melalui tabel berikut :

Tabel 4. 1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Laki – Laki	29	96,6 %
2.	Perempuan	1	3,33 %
Total		30	100%

Sumber PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat di lihat bahwa terdapat sebanyak 96,6% orang responden berjenis kelamin Laki-laki dan 3,33% orang responden yang berjenis kelamin Perempuan. Dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar, adalah berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 96,6%

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesahihan atau keberlakuan kuesioner yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data responden, nilai df dapat dihitung dengan df = n-2 atau 30-2 = 28, tingkat signifikansinya adalah 0,05, r_{tabel} Nilainya adalah 0,3610. Pernyataan dinyatakan valid jika nilai korelasi total item terkoreksi (r_{hitung}) lebih besar dari 0,3610. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dilihat pada masing-masing variabel berikut :

1) Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4. 2
Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

No Butir Instrumen	Person Correlation	R table	Keterangan
Soal 1	0,750	0,3610	Valid
Soal 2	0,734	0,3610	Valid
Soal 3	0,804	0,3610	Valid
Soal 4	0,789	0,3610	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, seluruh item lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa 4 item pertanyaan adalah pernyataan yang valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk n = 30 adalah 0,3160. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel

lingkungan kerja dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4. 3
Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No Butir Instrumen	Person Correlation	R table	Keterangan
Soal 1	0,781	0,3160	Valid
Soal 2	0,811	0,3160	Valid
Soal 3	0,489	0,3160	Valid
Soal 4	0,819	0,3160	Valid
Soal 5	0,749	0,3160	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, seluruh item kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan adalah pernyataan yang valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk n = 30 adalah 0,3160. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. 4
Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

No Butir Instrumen	Person Correlation	R table	Keterangan
Soal 1	0,708	0,3160	Valid
Soal 2	0,754	0,3160	Valid
Soal 3	0,609	0,3160	Valid
Soal 4	0,742	0,3160	Valid
Soal 5	0,771	0,3160	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, seluruh item kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan adalah pernyataan yang valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk n = 30 adalah 0,3160. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel

kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menemukan kesenjangan atau konsistensi kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan reliabilitas kuesioner, meskipun kuesioner yang sama digunakan berulang kali. Uji reliabilitas merupakan lanjutan dari uji validitas. Penerapan reliabilitas alat uji yang digunakan adalah kuesioner yang umum diterima dalam penelitian, dan nilai Cronbach's alpha >0,70 digunakan sebagai koefisien reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas penelitian ini mengadopsi SPSS 26, berikut hasil uji reliabilitas masing-masing variabel :

1) Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 4. 5
Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	*N of Items*
0,768	4

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.6 di atas, nilai *Cronbach's alpha* pernyataan variabel lingkungan kerja X1.1 sampai X1.4 adalah 0,768. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,768 > 0,70.

2) Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Tabel 4. 6
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	*N of Items*
0,770	5

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* adalah 0,770 untuk pernyataan X2.1 sampai X2.5 variabel kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* adalah 0,770 > 0,70.

3) Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. 7
Tabel Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	*N of Items*
0,750	5

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* adalah 0,750 untuk pernyataan Y.1 sampai Y.5 variabel kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* adalah 0,750 > 0,70.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

Variabel	N Item	*Cronbach Alpha*	Nilai Alpha	Keterangan
Variabel Lingkungan Kerja	4	0,768	0,7	Reliabel
Variabel Kepuasan Kerja	5	0,770	0,7	Reliabel
Variabel Kinerja Karyawan	5	0,750	0,7	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

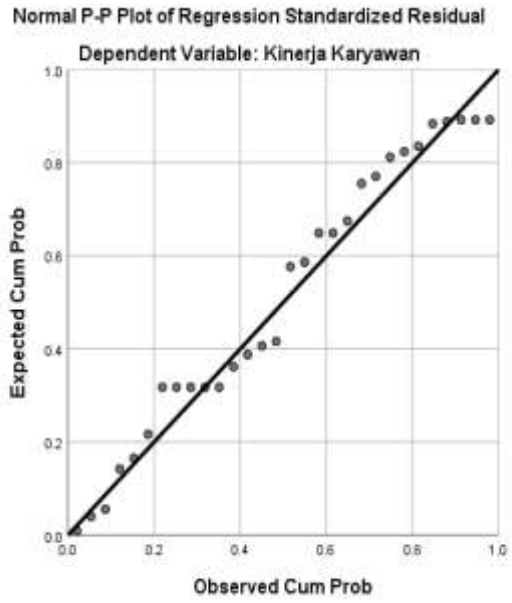
Pada tabel 4.9 terlihat secara keseluruhan hasil uji reliabilitas yang masing-masing indikator dapat diketahui bahwa dalam variabel (lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan) memiliki

nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan melihat normal P-P plot dari gambar atau grafik residual terstandarisasi regresi, jika sebaran titik mengikuti dan mendekati diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis lurus atau tidak mengikuti diagonal maka dikatakan tidak terdistribusi normal.



Gambar 4. 2
P-P Plot of Regression Standardized Residual
Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Plot P-Plot normal, data tersebar dan mengikuti arah diagonal. Maka regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian berdistribusi normal. Para peneliti juga menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk menguji apakah itu normal. Uji Kolmogorov-Smirnov

untuk nilai signifikan harus di atas 0,05.

Tabel 4. 9
Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12674090
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.100
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Tabel 4.10 di atas menunjukkan nilai Asymp berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*. Sig.(2-tailed) 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai tingkat kepercayaan α = 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berusaha untuk mengetahui apakah suatu korelasi antara variabel bebas (independent variable) terdeteksi oleh model regresi. Meneliti besaran Nilai Toleransi dan variation inflection factor (VIF) dapat membantu mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas. Seseorang dapat melihat variabel mana yang mengarah pada multikolinearitas dengan melihat nilai toleransi < 0,10 dan VIF > 10.

Tabel 4. 10
Hasil Multikolinearitas

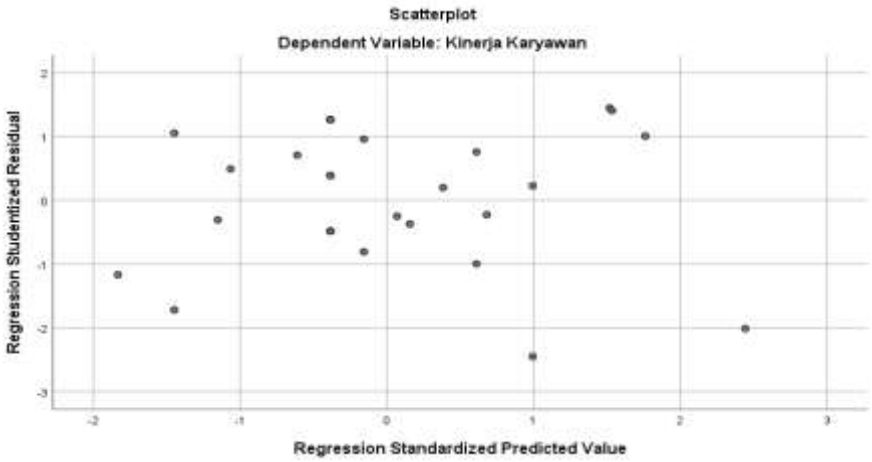
Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.934	2.509		1.169	.252		
	Lingkungan Kerja	0.361	0.139	0.339	2.600	0.015	0.727	1.376
	Kepuasan Kerja	0.610	0.136	0.586	4.489	0.000	0.727	1.376
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2023

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.11 di atas menunjukkan nilai tolerance 0,727 untuk variabel lingkungan kerja dan 0,727 untuk variabel kepuasan kerja. Nilai VIF variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 1,376. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi untuk kedua variabel > 0,10 dan VIF < 10. Berdasarkan hasil dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas kinerja karyawan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat perbedaan varians dan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode scatterplot yaitu dengan mengamati sebaran dot matrix pada scatterplot regresi. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik tersebar dalam pola ambigu di atas dan di bawah nol.



Gambar 4. 3
Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan *scatterplot* pada Gambar 4.3, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan terdapat titik-titik yang tersebar pada grafik di bawah dan di atas sumbu di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, serta tidak terdapat pola yang beraturan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat dari *scatterplot* di atas bahwa model regresi layak untuk memprediksi lingkungan kerja dan kepuasan kerja berdasarkan variabel independen yaitu kinerja karyawan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26 ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 11
Deskripsi Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.934	2.509		1.169	0.252
	Lingkungan Kerja	0.361	0.139	0.339	2.600	0.015
	Kepuasan Kerja	0.610	0.136	0.586	4.489	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Hasil analisis linear berganda tersebut jika dijadikan kedalam persamaan adalah :

$$\mathbf{Y = a + b1X_1 + b2X_2 + e}$$

$$\mathbf{Y = 2{,}934 + 0{,}361\ X_1 + 0{,}610\ X_2 + e}$$

Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. a atau nilai konstanta sebesar 2,934 variabel dependen kinerja karyawan akan sama nilainya dengan konstanta sebesar 2,934. Artinya apabila variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan atau nol maka kinerja karyawan naik sebesar 2,934.
b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai positif yaitu 0,361 artinya jika variabel lingkungan kerja naik (meningkat) 1 satuan maka kinerja karyawa mengalami peningkatan sebesar 0,361 satuan dengan asumsi variabel dependen lainnya tetap (konstan).
c. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,610 artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,610 dengan asumsi variabel independennya konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (lingkungan

kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.

Tabel 4. 12
Deskripsi Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.934	2.509		1.169	0.252
	Lingkungan Kerja	0.361	0.139	0.339	2.600	0.015
	Kepuasan Kerja	0.610	0.136	0.586	4.489	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Pengaruh masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari tingkat signifikan (Probabilitas) dan juga dapat dilihat t_{hitung} jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima dan H_0 ditolak, jika pada tingkat signifikannya adalah < 0,05 maka dapat dikatakan variabel tersebut berpengaruh, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar (H_1)

   Diketahui bahwa untuk menunjukkan t_{tabel} adalah df=n-2 yaitu 30-2=28, jadi nilai t_{tabel} di angka 1,70113. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar dengan hasil pengujian (Uji T) antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,600 > t_{tabel} 1,70113 dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,015 < 0,05. Hal ini berarti disimpulkan lingkungan kerja **berpengaruh** dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar (H_2)

Diketahui bahwa untuk menunjukkan t_{tabel} adalah df=n-2 yaitu 30-2=28, jadi nilai t_{tabel} di angka 1,70113. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar dengan hasil pengujian (Uji T) antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,489 > t_{tabel} 1,70113 dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti disimpulkan kepuasan kerja **berpengaruh** dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh masing-masing variabel pada uji F adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas) dan juga dapat dilihat $f_{hitung.}$ Dasar pengambilan keputusan dalam uji F :

1) Jika tingkat nilai signifikannya < 0,05 atau jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2) Jika tingkat nilai signifikannya > 0,05 atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4. 13
Deskripsi Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.350	2	36.675	26.896	0.000[b]
	Residual	36.817	27	1.364		
	Total	110.167	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai

signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2, secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < dari α = 0,05, dan nilai f_{hitung} sebesar 26,896 > f_{tabel} 3,35, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya **berpengaruh** dan signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen

5. Uji Koofisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat besarnya hubungan yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas akan diikuti oleh variabel terikat pada porsi yang sama. Nilai koefisien determinasi adalah antara (R^2) sampai 1 (dalam presentase dari mulai 0 sampai dengan 100%), jika mendekati angka satu maka kemampuan variabel independen dikatakan hampir memberikan seluruh informasi yang di inginkan untuk mempekirakan variabel independen. Untuk menentukan koofisien determinasi dapat dilihat nilai R *Square* data yang telah di uji.

Tabel 4. 14
Uji Koofisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.816[a]	0.666	0.641	1.16773
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai koofisien determinasi sebesar 0,666, artinya presentase pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar sebesar 66,6%, sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini sama dengan teori dan riset yang dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja secara lansung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi, sehingga ketika perusahaan mampu memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Sama halnya dengan teori Sofyan (2013) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kondisi dari lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Kusumastuti, 2019) dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Sp Alumunium di Yogyakarta" dengan hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada sp alumunium di yogyakarta. Sesuai dengan teori

Kepuasan kerja adalah dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri. Hal ini berarti disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi, sehingga ketika perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat dan mempertimbangkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sama halnya dengan teori Mangkunegara (2005) yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena ketika pegawai yang senang dan puas terhadap pekerjaannya dapat lebih baik kinerjanya atau lebih produktif daripada yang tidak puas.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Nurul (2015) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Konpensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan bahwasanya lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan teori Robbins, (2003) dalam Nurlaela dan Trianasari (2021) yang mana mengatakan jika lingkungan kerja nyaman dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja akan meningkat. Hal ini didukung dengan hubungan variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini sebesar 66,6%. Artinya variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar sebesar 66,6% sedangkan sisanya 33,4%.. dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Nurhandayani (2022) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap -Kinerja" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hasil uji hipotesis (Uji T) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hasil uji hipotesis (Uji T) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar.
3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada hasil uji hipotesis (Uji T) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar. lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar sebesar 66,6% sedangkan sisanya 33,4%.. dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan implikasi yang telah tertera pada bab ini, ingin memberikan saran yang mana mungkin dapat membantu pihak perusahaan dan bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama. Berikut saran yang akan diberikan :

1. Bagi Perusahaan

   Bagi pimpinan PT. Pinus Merah Abadi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal mengontrol karyawannya agar kinerja para karyawan dapat meningkat dengan baik dan lebih bagusnya menerapkan penghargaan khusus bagi para karyawannya seperti pemberian bonus. Perlunya peningkatan peran aktif dan dukungan dari pimpinan PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar terhadap karyawannya, dengan cara lebih meningkatkan kerja sama antar sesama bawahan dan atasan, seperti lebih mendengarkan keluhan para karyawan dan mendengarkan masukan dari karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja dan tujuan yang diharapkan PT. Pinus Merah Abadi Batusangkar dapat tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan awal dalam melakukan penelitian selanjutnya, guna untuk menggali variabel-variabel lainnya yang mungkin dapat memberikan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja**.**

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Adnyani, D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*. *E-Jurnal manajemen Unud*, 503.

Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Jurnal Zanafa.

Affandi, P. (2016). concept dan Indicator Human Resources Management For Management ReASERCH. *CV Budi Utama*, 33.

Agustinus, S. (2018). *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)*. *Journal Of Accounting & Management Innovation*, Vol.2.No.1.

Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemen ejournal.unp.ac, 2(1): 1-11

Annisa, P.M dan Arif, D. (2022) *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinana, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Applied Managerial Accounting*. 21-32.

Arda, Mutia. (2017) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal : Ilmiah Manajemen & Bisnis. Hal 45-60.*

Asnawi, N. & Masyhuri. (2011). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran.* Malang: UIN-Maliki Press.

Aziz, M. A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal . MULTIPLIER*.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: GavaMedia.

Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Gava Media.

Fauzi, A. (2000). *Manajemen Kinerja.* Surabaya: Airlangga University Press.

Febriyana, Wanda. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kabepe Chakra*.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamid, R. D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia*). *Administrasi Bisnis*, 192.

Hanafi, B. D. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI LIFEINSURANCE*. Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB*)*.

Harsuko, Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.

Hermawan. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hisdayatul Quran Kuningan .

Ishak, A. d. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*). *Raja Grafindo Persada*.

Kusumastuti, Ita., Novita Kurniawati., Deny Loka Satria., Dwi Wicaksono (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di yogyakarta*. Rekomen Riset ekonomi Manajemen .

Koesmono, H. T. (2014). *The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas*. *Educational Research International.*

Kristanti, D. (2019). *Kiat - Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi.* Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* 10th. *Edisi Indonesia, Yogyakarta* .

Makaluas, Cristian. G. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado*. *Administrasi Bisnis UNSRAT*.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Remaja Rosdakarya*.

Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT. Remaja Rosdakarya*, 67.

Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Keenam*. *PT Remaja Rosdakarya.*

Mangkuprawira, Sjafri. A. V. (2007). *Manajemun Mutu Sumber Daya Manusia* Ciawi Bogor: Ghalia Indonesia.

Mintjle, N. (2013). *Pengaruh TQM Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Air Manado*. *Jurnal EMBA*, Volume 1. Nomor 3. ISSN 2303-1174.

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. *Jakarta*

Musriha. 2011. *Influences Of Work Behavior, Work Environment and Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia*. Academic Research International.Vol. 1, No.3, hlm.3

Mochlasin, A. Y. (2023). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, Volume 3 No 1.

Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada

Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.

Nancy L., Pioh., Hendra N. Tawas (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Studi Pada PUS Di Kantor Kecamatan Sionder Kabupaten Minahasa*. *Jurnal EMBA*. Hal 838-848.

Nazili, I. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pt. Garudan Indoneia Kota Semarang*). 57.

Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja*. *Smartindo.*

Nurul I, Sahlan., P. A. Mekel., I. Trang. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. *Jurnal EMBA*, hal 52-62.

Nurrohmat, Alfian., dan Rini Lestari. (2021) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Riset Akuntansi*.

Pramana, I. M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman, Bisma*. *Jurnal Manajemen* , 122- 131.

Prihatin, Moliddina., Lenny Hasan., Budi Yanti (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang. Menara Ekonomi*.

Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis.* Yogyakarta: UPP STIM.

Rahardjo, W. A. (2021). *Pengaruh disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening :Kepuasan Kerja*). *Jurnal EMBA*.

Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. *PT. Raja Grafindo Persada*

Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi Konsep, Kontoversi, Aplikasi* . PT Prenhallindo.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi* . PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Siagian, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga Belas*. Bumi Aksara

Sedamaryanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Mandar Maju.

Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.

Sulaeman, Beben. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Selatan:* Jurnal Universitas Pelita Bangsa Bekasi.

Sulistiana, Siti., Endy Sarwoko. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang*.Journal Riset Mahasiswa Manajemen.Vol.2 No.1, hlm. 4

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber*

Daya Manusia. Malang: UIN-Maliki Press.

Sutrisna, E. (2013). *Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja da Kinerja*. *Jurnal Administrasi Dan Pembangunan*, Volume 1 Nomor 3.

Sutrisno. (2015). *Model Klaster Dan Pengukuran Kinerja Sistem Agroindustry Kelapa Sawit Di Sumatera Selatan.* Yogyakarta: Deepublish.

Suwanto, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Alam dalam Organisasi Public dan Bisnis* . Alfabeta Bandung, 196

Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. *CV Alfabeta*, 163

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV. Mandar Maju, 26.

Soetjipto, B. W. (2014). P*aradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book.

Umar, H. (1997). *Studi Kelayakan Bisnis*. *T. Gramedia Pustaka Utama*.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, M. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.16 No. 1*, 4.

Widodo, Y. (2018). *Analisa dan Perancangan Sistem Informasi manajemen Persediaan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Kuala Tungkal . Jurnal Manajemen Sistem Informasi.*

Wijaya, Iwan Kurnia. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas* : Agora, 6(2).

Windi, Astuti., Ocky Sundari Rahardjo (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Intervening Kepuasan Kerja. Jurnal EMBA.* Hal 1185-1196

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Yuwono, S. (2007). *Petunjuk Praktis Penyusunan Balancee Scorecard.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.