



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bandar Bakau Jaya Jakarta Utara

Dewi Kuntari ¹, Bilgah ²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia

Korespondensi Penulis : dewikuntari0210@gmail.com

Abstract A comfortable and good work environment is a collection of processes that encourage employee behavior and encourage the achievement of company goals. The work environment is things related to the workplace itself and can influence the way he does his work. This research aims to analyze the influence of the work environment on job satisfaction and employee performance at PT Bandar Bakau Jaya. This research used a questionnaire method with a Likert scale which was distributed to 37 respondents. The variables studied include work environment (X1), job satisfaction (X2), and employee performance (Y). Data analysis was carried out using descriptive statistics and data quality testing through validity and reliability tests. The research results show that a good work environment, such as adequate lighting, appropriate temperature, and good ventilation, has a positive influence on job satisfaction and employee performance. Most respondents agree that the conditions of their work environment affect productivity and the quality of work results. This research suggests that companies continue to improve working environmental conditions to increase employee satisfaction and performance.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak Lingkungan kerja yang nyaman dan baik adalah kumpulan proses yang mendorong perilaku karyawan dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang berkaitan dengan tempat kerjanya sendiri dan dapat mempengaruhi cara dia melakukan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Bandar Bakau Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan skala Likert yang disebarkan kepada 37 responden. Variabel yang diteliti meliputi lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan uji kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, seperti pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai, dan ventilasi yang baik, memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sebagian besar responden setuju bahwa kondisi lingkungan kerja mereka mempengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya dan memiliki peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat dalam menjalankan sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan produk atau jasa dengan kuantitas dan kualitas yang baik sesuai dengan standar sehingga mendapat kepercayaan masyarakat.

Menurut Siagian dalam (Pradipta, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan tugas-tugas mereka sehari-hari.

Menurut Fattah dalam (Suryawan & Salsabilla, 2022) mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cara melihat perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mangkunegara dalam (Riski, 2023) Definisi kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja mereka.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (Pinimet et al., 2021) Lingkungan kerja dapat disebut baik atau sesuai jika kondisi di dalamnya memungkinkan karyawan untuk menjalankan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (Ayunasrah et al., 2022) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai evaluasi umum terhadap pekerjaan seseorang, berdasarkan perbedaan antara ganjaran yang sebenarnya diterima oleh pekerja dengan yang diyakini seharusnya diterima.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mencakup baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prayudi, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono dalam (Balaka, 2022), metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, sedangkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif dengan maksud untuk menguraikan secara detail objek penelitian serta hasil penelitiannya. Menurut Sugiyono

(2020) metode deskriptif berperan dalam memberikan gambaran atau deskripsi terhadap objek yang sedang diteliti berdasarkan data atau sampel yang telah terkumpul, tanpa melakukan analisis atau membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Suriani et al., 2023) Populasi merupakan kumpulan umum objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari 37 karyawan PT Bandar Bakau Jaya.

Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Suriani et al., 2023), Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dan sampel yang diambil harus mewakili populasi yang sedang diteliti secara representatif.

Menurut Soegeng dalam (Suriani et al., 2023) Sampling jenuh adalah teknik di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 37 karyawan dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, sehingga memungkinkan untuk memasukkan semua anggota populasi ke dalam sampel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja di PT Bandar Bakau Jaya dengan melibatkan 37 responden dan mempertimbangkan variabel demografis seperti jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan usia.

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja diukur dari hubungan dengan atasan dan rekan kerja, keseimbangan kerja hidup, serta kesempatan pengembangan karier. Penelitian ini menginformasikan adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan perlu untuk menjaga lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang lebih baik.

Deskripsi Data Penelitian

Untuk menghasilkan hasil penelitian, skor jawaban digunakan dalam kuesioner untuk menentukan kecenderungan jawaban responden terhadap berbagai variabel yang digunakan untuk menentukan jawaban mereka. Peneliti menggunakan formulir Google Form dengan skala likert untuk menyebarkan data dari 37 responden. Ada 30 pernyataan untuk variabel Pengaruh Lingkungan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil responden untuk masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikut :

1. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Pengaruh Lingkungan X_1

Tabel 1 Hasil Jawaban Variabel Lingkungan Kerja X_1

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Cahaya di tempat kerja saya tidak menyebabkan silau atau menimbulkan ketidaknyamanan pada mata saya.	21	56,8%	14	37,8%	1	2,7%	1	2,7%	0	0%
2.	Cahaya alami (misalnya dari jendela) cukup tersedia dan membantu suasana kerja saya.	23	62,8%	12	32,4%	1	2,7%	0	0%	1	2,7%
3.	Pengaturan suhu di tempat kerja dapat disesuaikan sesuai kebutuhan karyawan.	12	32,4%	23	62,2%	1	2,7%	0	0%	1	2,7%
4.	Pengaturan suhu di tempat kerja selalu sesuai dengan kondisi cuaca luar.	16	43,2%	19	51,4%	1	2,7%	0	0%	1	2,7%
5.	Saya merasa kelembapan udara di tempat kerja saya mempengaruhi produktivitas saya.	13	35,1%	21	56,8%	0	0%	2	5,4%	1	2,7%
6.	Kelembapan udara di tempat kerja saya selalu terasa nyaman sepanjang hari kerja.	14	37,8%	20	54,1%	1	2,7%	1	2,7%	1	2,7%

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7.	Udara di sekitar tempat kerja saya terasa segar dan tidak pengap.	17	45,9%	17	45,9%	1	2,7%	2	5,4%	0	0%
8.	Ventilasi di ruang kerja saya berfungsi dengan baik dan memadai.	25	67,6%	10	27%	1	2,7%	0	0%	1	2,7%
9.	Saya merasa kebisingan di tempat kerja mempengaruhi kualitas hasil kerja saya.	18	48,6%	16	43,2%	0	0%	1	2,7%	2	5,4%
10.	Saya sering merasa lelah atau stres akibat tingkat kebisingan di tempat kerja.	19	51,4%	16	43,2%	1	2,7%	0	0%	1	2,7%

Sumber : Kuesioner Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas tabulasi data variabel Pengaruh Lingkungan (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada item pernyataan X₁ point 1, yaitu “Cahaya di tempat kerja saya tidak menyebabkan silau atau menimbulkan ketidaknyamanan pada mata saya” dari total jawaban 37 responden, 21 responden (56,8%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (37,8%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju.
2. Pada item pernyataan X₁ point 2, yaitu “Cahaya alami (misalnya dari jendela) cukup tersedia dan membantu suasana kerja saya” dari total jawaban 37 responden, 23 responden (62,2%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (32,4%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
3. Pada item pernyataan X₁ point 3, yaitu “Pengaturan suhu di tempat kerja dapat disesuaikan sesuai kebutuhan karyawan” dari total 37 responden, 12 responden (32,4%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (62,2%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.

4. Pada item pernyataan X_1 point 4, yaitu “Pengaturan suhu di tempat kerja selalu sesuai dengan kondisi cuaca luar” dari total jawaban 37 responden, sebanyak 16 responden (43,2%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (51,4%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden lainnya (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
5. Pada item pernyataan X_1 point 5, yaitu “Saya merasa kelembapan udara di tempat kerja saya mempengaruhi produktivitas saya” dari total jawaban 37 responden, 13 responden (35,1%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (56,8%) menyatakan setuju, 2 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
6. Pada item pernyataan X_1 point 6, yaitu “Kelembapan udara di tempat kerja saya selalu terasa nyaman sepanjang hari kerja” dari total jawaban 37 responden, 14 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (54,1%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
7. Pada item pernyataan X_1 point 7, yaitu “Udara di sekitar tempat kerja saya terasa segar dan tidak pengap” dari total jawaban 37 responden, 17 responden (45,9%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (45,9%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, dan 2 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju.
8. Pada item pernyataan X_1 point 8, yaitu “Ventilasi di ruang kerja saya berfungsi dengan baik dan memadai” dari total jawaban 37 responden, 25 responden (67,6%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (27%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
9. Pada item pernyataan X_1 point 9, yaitu “Saya merasa kebisingan di tempat kerja mempengaruhi kualitas hasil kerja saya” dari total jawaban 37 responden, 18 responden (48,6%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (43,2%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (5,4%) menyatakan sangat tidak setuju.
10. Pada item pernyataan X_1 point 10, yaitu “Saya sering merasa lelah atau stres akibat tingkat kebisingan di tempat kerja” dari total jawaban 37 responden, 19 responden (51,4%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (43,2%) menyatakan setuju, 1

responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan lingkungan kerja (X_1) pernyataan yang paling banyak dijawab oleh responden adalah “Ventilasi di ruang kerja saya berfungsi dengan baik dan memadai.” Hal ini dapat dilihat dari persentasi 67,6% (25 dari 37 responden) ini membuktikan bahwa perusahaan sudah memfasilitaskan ventilasi dengan baik dan memadai sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

2. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja X_2

Tabel 2 Hasil Jawaban Variabel Kepuasan Kerja X_2

No	Pernyaataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja saya yang mendukung dan menyenangkan.	17	45,9%	17	45,9%	2	5,4%	0	0%	1	2,7%
2.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kepuasan pribadi dan profesional.	15	40,5%	19	51,4%	2	5,4%	1	2,7%	0	0%
3.	Saya menikmati setiap tugas dan tanggung jawab yang saya miliki di pekerjaan ini.	19	51,4%	15	40,5%	1	2,7%	1	2,7%	1	2,7%
4.	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini dan tidak pernah merasa terbebani oleh tugas-tugas saya.	17	45,9%	18	48,6%	1	2,7%	1	2,7%	0	0%
5.	Lingkungan kerja di sini mendukung dan memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.	17	45,9%	18	48,6%	0	0%	1	2,7%	1	2,7%
6.	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang positif dan saling mendukung dengan rekan kerja saya.	17	45,9%	17	45,9%	1	2,7%	0	0%	2	5,4%

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7.	Saya merasa adanya hukuman yang adil terhadap pelanggaran kedisiplinan di tempat kerja.	16	43,2%	18	48,6%	0	0%	2	5,4%	1	2,7%
8.	Saya sering tiba tepat waktu di tempat kerja.	15	40,5%	19	51,4%	1	2,7%	1	2,7%	1	2,7%
9.	Saya merasa bahwa saya telah mencapai target kerja yang ditetapkan untuk saya.	18	48,6%	16	43,2%	3	8,1%	0	0%	0	0%
10.	Saya merasa puas dengan kualitas hasil kerja yang saya capai dalam pekerjaan saya.	17	45,9%	17	45,9%	0	0%	0	0%	3	8,1%

Sumber : Kuesioner Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 diatas tabulasi data variabel Kepuasan Kerja (X_2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada item pernyataan X_2 point 1, yaitu “Saya merasa puas dengan lingkungan kerja saya yang mendukung dan menyenangkan” dari total 37 responden, 17 responden (45,9%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (45,9%) menyatakan setuju, 2 responden (5,4%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
2. Pada item pernyataan X_2 point 2, yaitu “Saya merasa pekerjaan saya memberikan kepuasan pribadi dan profesional” dari total 37 responden, 15 responden (40,5%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (51,4%) menyatakan setuju, 2 responden (5,4%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju.
3. Pada item pernyataan X_2 point 3, yaitu “Saya menikmati setiap tugas dan tanggung jawab yang saya miliki di pekerjaan ini” dari total 37 responden, 19 responden (51,4%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (40,5%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (2,7) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
4. Pada item pernyataan X_2 point 4, yaitu “Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini dan tidak pernah merasa terbebani oleh tugas-tugas saya” dari total 37 responden, 17 responden (45,9%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (48,6%) menyatakan

- setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
5. Pada item pernyataan X₂ point 5, yaitu “Lingkungan kerja di sini mendukung dan memotivasi saya untuk bekerja dengan baik” dari total 37 responden, 17 responden (45,9%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (48,6%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
 6. Pada item pernyataan X₂ point 6, yaitu “Saya merasa memiliki hubungan kerja yang positif dan saling mendukung dengan rekan kerja saya” dari total 37 responden, 17 responden (45,9%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (45,9%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, dan 2 responden (5,4%) menyatakan sangat tidak setuju.
 7. Pada item pernyataan X₂ point 7, yaitu “Saya merasa adanya hukuman yang adil terhadap pelanggaran kedisiplinan di tempat kerja” dari total 37 responden, 16 responden (43,2%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (48,6%) menyatakan setuju, 2 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
 8. Pada item pernyataan X₂ point 8, yaitu “Saya sering tiba tepat waktu di tempat kerja” dari total 37 responden, 15 responden (40,5%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (51,4%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
 9. Pada item pernyataan X₂ point 9, yaitu “Saya merasa bahwa saya telah mencapai target kerja yang ditetapkan untuk saya” dari total 37 responden, 18 responden (48,6%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (43,2%) menyatakan setuju, dan 3 responden (8,1%) menyatakan kurang setuju.
 10. Pada item pernyataan X₂ point 10, yaitu “Saya merasa puas dengan kualitas hasil kerja yang saya capai dalam pekerjaan saya” dari total 37 responden, 17 responden (45,9%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (45,9%) tidak setuju, dan 3 responden (8,1%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kepuasan kerja (X₂) pernyataan yang paling banyak dijawab oleh responden adalah “Saya menikmati setiap tugas dan tanggung jawab yang saya miliki di pekerjaan ini”. Hal ini dapat dilihat dari persentase 51,4% (19 dari 37 responden)

ini membuktikan bahwa dengan adanya tugas karyawan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya.

3. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3 Hasil Jawaban Variabel Kinerja Karyawan Y

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.	16	43,2%	18	48,6%	3	8,1%	0	0%	0	0%
2.	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya.	15	40,5%	19	51,4%	1	2,7%	2	5,4%	0	0%
3.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan.	17	45,9%	18	48,6%	0	0%	2	5,4%	0	0%
4.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.	18	48,6%	17	45,9%	2	5,4%	0	0%	0	0%
5.	Saya merasa bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	19	51,4%	16	43,2%	0	0%	2	5,4%	0	0%
6.	Saya aktif berpartisipasi dalam tim dan berkontribusi secara positif untuk mencapai tujuan bersama perusahaan.	17	45,9%	17	45,9%	1	2,7%	2	5,4%	0	0%
7.	Saya selalu memberikan hasil kerja yang berkualitas dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	20	54,1%	14	37,8%	2	5,4%	1	2,7%	0	0%
8.	Saya merasa bahwa kerja sama tim di tempat kerja sangat penting untuk mencapai tujuan bersama.	9	24,3%	25	67,6%	1	2,7%	1	2,7%	1	2,7%
9.	Saya merasa bahwa komunikasi yang jelas dan	24	64,9%	10	27%	1	2,7%	1	2,7%	1	2,7%

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	terbuka antar anggota tim membantu meningkatkan kerja sama.										
10.	Saya percaya bahwa semua anggota tim harus berkontribusi secara aktif dalam proyek atau tugas yang diberikan.	15	40,5%	19	51,4%	1	2,7%	1	2,7%	1	2,7%

Sumber : Kuesioner Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas tabulasi data variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada item pernyataan Y point 1, yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti” dari total 37 responden, 16 responden (43,2%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (48,6%) menyatakan setuju, dan 3 responden (8,1%) menyatakan kurang setuju.
2. Pada item pernyataan Y point 2, yaitu “Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya” dari total 37 responden, 15 responden (40,5%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (51,4%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, dan 2 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju.
3. Pada item pernyataan Y point 3, yaitu “Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan” dari total 37 responden, 17 responden (45,9%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (48,6%) menjawab setuju, dan 2 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju.
4. Pada item pernyataan Y point 4, yaitu “Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan” dari total 37 responden, 18 responden (48,6%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (45,9%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,4%) menyatakan kurang setuju.
5. Pada item pernyataan Y point 5, yaitu “Saya merasa bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya” dari total 37 responden, 19 responden (51,4%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju.

6. Pada item pernyataan Y point 6, yaitu “Saya aktif berpartisipasi dalam tim dan berkontribusi secara positif untuk mencapai tujuan bersama perusahaan” dari total 37 responden, 17 responden (45,9%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (45,9%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, dan 2 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju.
7. Pada item pernyataan Y point 7, yaitu “Saya selalu memberikan hasil kerja yang berkualitas dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan” dari total 37 responden, 20 responden (54,1%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (37,8%) menyatakan setuju, 2 responden (5,4%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju.
8. Pada item pernyataan Y point 8, yaitu “Saya merasa bahwa kerja sama tim di tempat kerja sangat penting untuk mencapai tujuan bersama” dari total 37 responden, 9 responden (24,3%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (67,6%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
9. Pada item pernyataan Y point 9, yaitu “Saya merasa bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka antar anggota tim membantu meningkatkan kerja sama” dari total 37 responden, 24 responden (64,9%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (27%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
10. Pada item pernyataan Y point 10, yaitu “Saya percaya bahwa semua anggota tim harus berkontribusi secara aktif dalam tugas yang diberikan” dari total 37 responden, 15 responden (40,5%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (51,4%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Kinerja Karyawan (Y) pernyataan yang paling banyak di jawab oleh responden adalah “Saya merasa bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka antar anggota tim membantu meningkatkan kerja sama”. Hal ini dapat dilihat dari persentasi 64,9% (24 dari 37 responden) ini membuktikan bahwa dengan komunikasi yang jelas dan terbuka antar anggota tim, dapat terjadi lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif yang pada akhirnya ini akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik bagi perusahaan secara keseluruhan.

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pernyataan pada kuesioner yang disebarkan apakah valid atau tidak. Dengan cara membandingkan antara r hitung dengan r tabel dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%. Sedangkan nilai r tabel dalam penelitian ini dengan signifikasi 0,05. Jumlah sampel $n = 37$ dan jumlah variabel bebas $= 2$, maka untuk menghitung nilai r tabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Degree of Freedom} = n - 2$$

$$\text{Degree of Freedom} = 37 - 2 = 35$$

Jadi nilai r tabel adalah $= 0,324$

- Jika nilai r hitung $> r$ tabel (0,324) maka item pernyataan valid
- Jika nilai r hitung $< r$ tabel (0,324) maka item pernyataan tidak valid

Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 25 For Windows* Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

Variabel	Kode Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	633	0,324	Valid
	X1.2	783	0,324	Valid
	X1.3	824	0,324	Valid
	X1.4	629	0,324	Valid
	X1.5	799	0,324	Valid
	X1.6	808	0,324	Valid
	X1.7	806	0,324	Valid
	X1.8	797	0,324	Valid
	X1.9	734	0,324	Valid
	X1.10	777	0,324	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil uji validitas variabel lingkungan kerja tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) variabel lingkungan kerja (X₁) lebih besar dari r tabel 0,324. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 5 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₂)

Variabel	Kode Item	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X₂)	X2.1	800	0,324	Valid
	X2.2	745	0,324	Valid
	X2.3	846	0,324	Valid
	X2.4	555	0,324	Valid
	X2.5	694	0,324	Valid
	X2.6	826	0,324	Valid
	X2.7	793	0,324	Valid
	X2.8	867	0,324	Valid
	X2.9	666	0,324	Valid
	X2.10	875	0,324	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5, hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) variabel kepuasan kerja (X₂) lebih besar dari r tabel 0,324 Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel motivasi adalah valid.

Tabel 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Kode Item	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	618	0,324	Valid
	Y.2	818	0,324	Valid
	Y.3	713	0,324	Valid
	Y.4	530	0,324	Valid
	Y.5	804	0,324	Valid
	Y.6	739	0,324	Valid
	Y.7	742	0,324	Valid
	Y.8	698	0,324	Valid
	Y.9	850	0,324	Valid
	Y.10	848	0,324	Valid

Berdasarkan tabel 6 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari r tabel 0,324 Dengan demikian, dapat dikatakan

bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil jawaban dari kuesioner yang telah didapatkan, tujuannya untuk mengetahui tingkat konsistensi dari kuesioner. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel. Adapun kriteria dari suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas $> 0,60$, jika nilai *cronbach's alpha* lebih kecil $\alpha < 0,60$ maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel. hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Uji Reabilitas

N o	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.918	> 0.60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.923	> 0.60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.910	> 0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam tabel 7 di atas, terdapat data yang menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih tinggi dari 0,60. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang. Secara spesifik, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,918. Variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,923. Dan variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,910.

Hasil Uji Reabilitas

Hasil Uji Normalitas

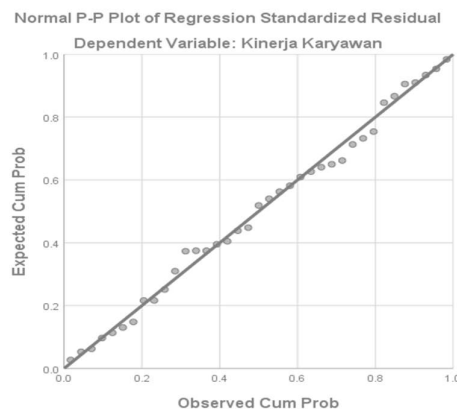
Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Penggunaan uji Kolmogorov-Smirnov dapat membantu menentukan apakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas tersebut dapat diperoleh dan dipresentasikan dalam bentuk tabel yang sesuai :

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69686656
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.063
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
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: Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, maka tabel 8 menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Berikut adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik norma P-Plot yakni :



Gambar 1 Grafik Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Dari hasil grafik normal Probability Plot uji normalitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh

dari garis. Pada grafik normal P-Plot diatas mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menilai apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen tersebut. Untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinieritas, perhatian utama diberikan pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Umumnya, ketiadaan multikolinieritas diindikasikan oleh nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF yang kurang dari 10.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.372	2.082		3.060	.004		
	Lingkungan Kerja	.453	.095	.507	4.773	.000	.245	4.087
	Kepuasan Kerja	.403	.090	.477	4.491	.000	.245	4.087
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

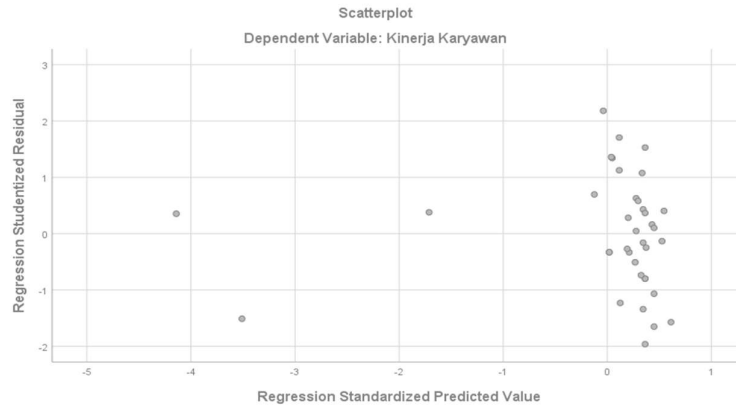
Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 9 hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini memperoleh nilai Tolerance yakni $0,245 > 0,10$. Dan nilai VIF $4,087 < 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengecek apakah terjadi ketidakmerataan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Scatterplot digunakan sebagai alat untuk uji ini. Jika scatterplot menunjukkan titik-titik tersebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Gambaran hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada diagram yang disertakan.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan grafik scatterplot yang terlampir, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam data penelitian ini, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi-asumsi penting seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas terpenuhi dalam hasil data penelitian ini. Sehingga, pengujian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya dengan keyakinan bahwa data telah memenuhi persyaratan yang diperlukan..

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan karena terdapat dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Peneliti menggunakan metode ini untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel independen tersebut, yakni lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan di PT Bandar Bakau Jaya, menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Berikut adalah hasil perhitungan regresi linier berganda yang diperoleh dari analisis tersebut:

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.372	2.082		3.060	.004		
	Lingkungan Kerja	.453	.095	.507	4.773	.000	.245	4.087
	Kepuasan Kerja	.403	.090	.477	4.491	.000	.245	4.087
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 10 hasil uji regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta dan koefisiensi regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan model perumusan yaitu:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 6,372 + 0,453X_1 + 0,403X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B1-B2 = Koefisiensi Regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi

E = Standar Error

Berdasarkan tabel 10 diatas, model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- Nilai constan sebesar 6,372 menunjukkan bahwa nilai konstanta variabel partisipasi adalah 6,372.
- Koefisiensi regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,453 yang berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat positif.

- c. Koefisiensi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,453 yang berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat positif.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bandar Bakau Jaya. Penelitian melakukan penyebaran kuesioner secara online berupa pernyataan melalui google form dan sampel yang sudah terkumpul 37 responden. Setelah data terkumpul kemudian peneliti menguji data tersebut menggunakan SPSS versi 25.

Penelitian ini diawali dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Setelah melakukan uji asumsi klasik peneliti melakukan uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Pada pengujian tersebut yang telah peneliti lakukan maka telah menghasilkan jawaban masing-masing pengujian, yakni sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bandar Bakau Jaya

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 37 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,773 > 2,026$ dengan nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bandar Bakau Jaya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bandar Bakau Jaya

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 37 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang diperoleh nilai t untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,491 > 2,026$ dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bandar Bakau Jaya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya kepuasan kerja karyawan dapat berkomitmen atas pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bandar Baku Jaya

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 37 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang diperoleh nilai uji f untuk variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan f hitung lebih besar dari f tabel yaitu 163,926 lebih besar dari 2,470 dengan nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara silmutan (bersamaan) terhadap kinerja karyawan pada PT Bandar Bakau Jaya. Bahwa apabila lingkungan kerja yang kondusif akan menumbuhkan kepuasan kerja karyawan lebih meningkat, maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan tersebut.

Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian yang sudah di jelaskan, maka dapat disajikan implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa secara parsial ternyata variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari hasil uji T dimana t hitung lingkungan kerja adalah 4,773 kepuasan kerja adalah 4,491.
2. Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji F sebesar 163,926.
3. Berdasarkan dari hasil penelitian Uji R diperoleh data bahwa nilai R Square pada penelitian Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,906 atau 90,6% dan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah peneliti lakukan dengan pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT Bandar Bakau Jaya dengan responden sebanyak 37 maka dapat diambil kesimpulan, yaitu :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bandar Bakau Jaya hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerja X_1 , diketahui bahwa nilai R square 0,850

- atau sebesar 85% yang artinya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dan selebihnya sebesar 15% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bandar Bakau Jaya hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian koefisien determinasi parsial antara variabel kepuasan kerja (X_2), diketahui bahwa nilai R square 0,843 atau sebesar 84,3% yang artinya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dan selebihnya sebesar 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
 3. Secara simultan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bandar Bakau Jaya berdasarkan hasil uji R square penelitian ini bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 90,6% dan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja yang ada di PT Bandar Bakau Jaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penulis ingin memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan yang mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian dengan metode kualitatif juga dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan saat ini sudah sangat baik karena telah menyediakan fasilitas yang memadai serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat berdampak positif pada kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, penulis juga berharap perusahaan dapat melakukan evaluasi rutin terhadap

kepuasan kerja karyawan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengambil langkah-langkah yang tepat.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif* (p. 130).
- Pinimet, D. A., Sepang, J. L., Koleangan, R. A. M., Dessy, O., Pinimet, A., & Sepang, J. L. (2021). Effect of work environment and health on employee performance in PT PLN (Persero) Suluttenggo area Manado. 9(4), 894–903.
- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PD Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Riski, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Faperta IPB. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 355–359. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1146>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>