

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk

M. Saifuddin Reza¹, Noerchoidah²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Koresponden: noerchoidah@umipasby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. Adapun populasi yang ada pada dalam penelitian ini yakni pegawai dengan jumlah 112 responden. Serta menggunakan metode teknik analisis data menggunakan SPSS Ver.25. Metode penelitian yang dipakai kedalam artikel adalah pendekatan kuantitatif teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Hasil nilai dari penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama antara lingkungan kerja dan keputusan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to determine whether the work environment and job satisfaction affect the performance of employees of PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. The population in this study are employees with a total of 112 respondents. And using data analysis techniques using SPSS Ver.25. The research method used in the article is a quantitative approach to data collection techniques using questionnaires. The value results from the study state that there is a positive and significant influence between the work environment on employee performance, there is a positive and significant influence between job satisfaction on employee performance and there is a positive and significant influence jointly between the work environment and work decisions on employee performance.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Selama ini organisasi dihadapkan pada tantangan era kapasitas pasar global, kemajuan teknologi informasi, dan kebutuhan pelanggan yang semakin penting. Kinerja selalu menjadi bagian penting dari sebuah organisasi, dan kinerja adalah kunci keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau sukses didukung oleh orang-orang yang memiliki keterampilan dan keahlian di bidangnya masing-masing.

Untuk mengembangkan organisasi yang progresif, organisasi perlu fokus pada orang-orang yang dapat sepenuhnya menjalankan fungsi organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mengendalikan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Semua organisasi ingin dan berusaha untuk menarik orang-orang yang dapat mencapai dan mencapai tujuannya (Susanto, 2019). Dalam sebuah organisasi, orang adalah elemen terpenting dari sebuah organisasi.

Menurut (Mulyanto, 2021) Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar seseorang dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang diberikan.

Perusahaan perlu memperhatikan situasi di dalam dan di luar tempat kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa nyaman. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai apabila orang dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam lingkungan yang tidak menyenangkan, karyawan tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dirasakan seseorang tentang suasana lingkungan itu sendiri, yang mempengaruhi kinerja, efisiensi kerja, bahkan produktivitas kerja (Ningrum, 2021). Pemahaman lingkungan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, pendidikan, keamanan masa depan, dan perubahan promosi. Selain faktor-faktor di atas, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu lingkungan kerja. Ibarat sebuah pertanyaan musik yang merdu, mungkin terlihat sepele, namun sebenarnya berdampak besar terhadap efektivitas dan efisiensi penyelesaian tugas. Karyawan dapat melakukan yang terbaik jika mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapainya. Saat bekerja di PTLotus Indah Textile Industries, Anda perlu mempertimbangkan kepuasan kerja serta lingkungan kerja Anda.

Menurut (Badeni, 2017), kepuasan kerja karyawan adalah sikap individu terhadap pekerjaan dan dapat berupa sikap positif atau negatif, kepuasan atau ketidakpuasan. Kepuasan kerja adalah perasaan bahwa seorang karyawan mungkin atau mungkin tidak mendukung pekerjaan atau kondisinya. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja menciptakan budaya kerja yang baik dengan menciptakan budaya kerja yang baik dengan menjalani kehidupan kerja yang nyaman dan berkualitas tinggi di lingkungan kerja sehingga perusahaan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Menurut Afandi (2018:83).

Kinerja karyawan dianggap berpengaruh karena mengukur kemampuan mereka untuk mencapai hasil kerja yang positif. Jika organisasi Anda mengetahui faktor-faktor yang mendukung kinerja, Anda dapat mengetahui kinerja karyawan Anda. Kinerja karyawan dianggap berpengaruh karena mengukur kemampuan mereka untuk mencapai hasil kerja yang positif. Jika organisasi Anda mengetahui faktor-faktor yang mendukung kinerja, Anda dapat mengetahui kinerja karyawan Anda. Selain itu, kinerja pegawai juga dapat diukur dengan kehadiran pegawai. Datang tepat waktu mungkin menandakan bahwa pekerjaan telah selesai dengan tepat waktu, namun sebaliknya jika Anda sering terlambat masuk kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya tentang dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Apfia Ferawati, 2017) dan menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemajuan perusahaan dibentuk oleh kemampuan mengelola kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2018). Kinerja karyawan (hasil kerja) atau hasil kerja (hasil), baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dicapai per satuan waktu dalam pelaksanaan tugas kerja, tergantung pada tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan keahlian dan kemampuan pekerjaan tertentu yang mempengaruhi kompensasi perusahaan. Kinerja yang optimal dapat ditegaskan dalam kondisi sekitar tempat kerja, yaitu lingkungan kerja. Selama bekerja, setiap karyawan berinteraksi dengan berbagai kondisi di lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT Lotus Indah Textile Industries di Jl. Ada Raya Nganjuk – Kertosono KM. 07 Desa Kedungsuko, Sukomoro, Nganjuk, Jawa Timur dan Indonesia adalah pabrik pemintalan benang sintetis.

Tabel 1

Data harian produksi PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk th 2018-2023

Kategori	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Produksi	1520	1605	1505
Defektif	1520	1604	1505
Selish	(309)	(446)	(410)

Faku Sumber : PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.

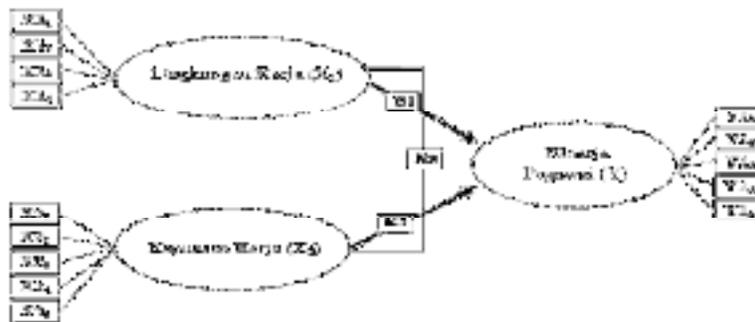
Tabel 1 menunjukkan tidak tercapainya target produksi tahun 2018-2020 menunjukkan kinerja pegawai yang belum optimal Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi Menurut (Mangkunegara 2018).

Setiap perusahaan perlu bekerja untuk karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Produktivitas tenaga kerja dapat kembali ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang nyaman, pekerjaan yang lebih cepat, kerusakan aset produksi yang lebih sedikit, tingkat absensi yang minimal, dan potensi perpindahan karyawan yang minimal.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan adanya permasalahan target produksi yang di tetapkan belum tercapai. Hal ini disebabkan karena kurangnya kepuasan karyawan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk melakukan pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk”.

Tujuan dari penelitian ini sedang dilakukan adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan yang terakhir yaitu Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Dileh Penulis (2022)

METODE

Teknik pengolahan data yang dilakukan yakni menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS statistic versi 25. Pada penelitian yang telah dilakukan ini telah dijelaskan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan 2 variabel yang berbeda, yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sementara variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Dengan menggunakan penilaian skala likert dan didapatkan responden sebanyak 112 sebagai sampel dengan populasi 150 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pemungutan sampel menggunakan *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan dokumentasi.

HASIL

Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika deskripsi kuesioner dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil penelitian akan diuraikan berdasarkan kesesuaian hasil pengolahan data yang telah dilakukan. Pada pengujian instrumen terdapat uji validitas di mana kuisisioner bisa dikatakan valid nilai $r_{\text{corelation}} >$

signifikan dengan nilai >0,3. Berdasarkan uji validitas ke semua pernyataan memiliki signifikan > 0.3 sehingga semua item dinyatakan valid. Pengujian intrumen kedua yaitu uji reabilitas dengan menggunakan teknik alpha cronbach, bisa diartikan reliabel jika nilai alpha cronbach > 0,6. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	hitung	Sig.	Kemungkinan
Lingkungan Kerja (K1)	X1.1	999 ^{**}	0,3	Valid
	X1.2	991 ^{**}	0,3	Valid
	X1.3	997 ^{**}	0,3	Valid
	X1.4	998 ^{**}	0,3	Valid
	X1.5	999 ^{**}	0,3	Valid
	X1.6	999 ^{**}	0,3	Valid
	X1.7	996 ^{**}	0,3	Valid
	X1.8	996 ^{**}	0,3	Valid
	X1.9	999 ^{**}	0,3	Valid
	X1.10	999 ^{**}	0,3	Valid
	X1.11	999 ^{**}	0,3	Valid
	X1.12	999 ^{**}	0,3	Valid
Pengabdian Masyarakat (K2)	X2.1	997 ^{**}	0,3	Valid
	X2.2	991 ^{**}	0,3	Valid
	X2.3	995 ^{**}	0,3	Valid
	X2.4	995 ^{**}	0,3	Valid
	X2.5	995 ^{**}	0,3	Valid
	X2.6	999 ^{**}	0,3	Valid
	X2.7	999 ^{**}	0,3	Valid
	X2.8	999 ^{**}	0,3	Valid
	X2.9	999 ^{**}	0,3	Valid
	X2.10	999 ^{**}	0,3	Valid
	X2.11	999 ^{**}	0,3	Valid

X2.12	849 ^{**}	0,3	Valid
X2.13	696 ^{**}	0,3	Valid
X2.14	597 ^{**}	0,3	Valid
X2.15	597 ^{**}	0,3	Valid
<hr/>			
Y.1	796 ^{**}	0,3	Valid
Y.2	588 ^{**}	0,3	Valid
Y.3	576 ^{**}	0,3	Valid
Y.4	579 ^{**}	0,3	Valid
Y.5	560 ^{**}	0,3	Valid
Y.6	637 ^{**}	0,3	Valid
Y.7	628 ^{**}	0,3	Valid
Y.8	502 ^{**}	0,3	Valid
Y.9	514 ^{**}	0,3	Valid
Y.10	639 ^{**}	0,3	Valid
Y.11	591 ^{**}	0,3	Valid
Y.12	655 ^{**}	0,3	Valid
Y.13	596 ^{**}	0,3	Valid
Y.14	622 ^{**}	0,3	Valid
Y.15	627 ^{**}	0,3	Valid

Sumber: Olahan Data Dari Output SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui hasil uji validitas untuk semua item dari setiap pernyataan mempunyai signifikan > 0,3 sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil penelitian akan diuraikan berdasarkan kesesuaian hasil pengolahan data yang telah dilakukan. Pada pengujian instrumen terdapat uji validitas di mana kuisioner bisa dikatakan valid nilai corelation > signifikan dengan nilai >0,3. Berdasarkan uji validitas ke semua pernyataan memiliki signifikan > 0.3 sehingga semua item dinyatakan valid. Pengujian intrumen kedua yaitu uji reabilitas dengan menggunakan teknik alpha cronbach, bisa diartikan reliabel jika nilai alpha cronbach > 0,6. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai cronbach alpha	Nilai Kritik	Keterangan
X1	0,960	0,6	Reliabel
X2	0,969	0,6	Reliabel
Y	0,965	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan Data Dari Output SPSS Versi 25

Dari Tabel 3 diatas maka didapatkan nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha pada X1 sebesar berjumlah 0,960, X2 berjumlah 0.969, dan variabel Y berjumlah 0,965. Pada ketiga variabel di atas diketahui nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa intrumen yang digunakan sangat reliabel.

Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Analisis data selanjutnya yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, agar dikatakan normal jika terdapat nilai signifikan >0,5 pada penelitian di temukan hasil yang signifikan .039> 0.5 sehingga dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4 Uji Normalitas

	Uji Kolmogorov-Smirnov ^a
N	212
Normal Q-Q Plot	.000
Portuguese	.000

Sumber: Olahan Data Dari *Output SPSS Versi 25*

2. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik kedua yaitu uji multikolinearitas, digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas X_1 (independen). Dari hasil analisis diperoleh nilai uji multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
1	.043	23.413
2	.043	23.413

Sumber: Olahan Data Dari *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 5 pengujian diatas dinyatakan bahwa bebas dari multikolineritas karena uji di temukan hasil nilai VIF pada X_1 sebesar 23.413 > 10 sedangkan X_2 sebesar 23.413 > 10. Nilai tolerance X_1 .043 > 0,10 sedangkan X_2 .043> 0,10.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menentukan apakah ada penyimpangan dari asumsi autokorelasi klasik. Artinya, korelasi yang terjadi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lain dari model regresi

Tabel 6 Uji autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Durbin-Watson
1.	.029	.009	.008	2.298	1.891

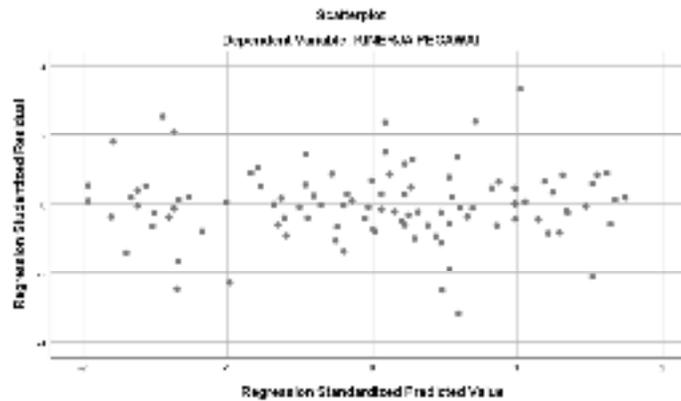
Sumber: Olahan Data Dari *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 6 yaitu uji autokorelasi yang diketahui nilai DW sebesar 1.891 dimana nilai tersebut berada diantara 1,5-2,5 dari pernyataan tersebut dinyatakan bebas dari autokorelasi.

4. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada gambar *scatterplot* dibawah terlihat titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7 Uji heteroskedastisitas



Sumber: Olahan Data Dari *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 7 uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar *scatterplot* jika titik tidak sedang membentuk gambaran yang jelas, menyebar dengan acak serta tersebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka hal tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda bertujuan untuk menghitung nilai masing-masing variabel.

Tabel 8 Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a		
	B	Std. Error
(Constant)	44,351	9,457
Lingkungan Kerja_X1	0,236	0,117
Kepuasan Kerja_X2	0,203	0,158

Sumber: Olahan Data Dari *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 8 Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mempermudah perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25. Sehingga dapat diketahui bahwa model regresi dari kedua variabel sebagai berikut :

$$Y = 44.351 + 0,236X_1 + 0,203X_2 + e.$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 44,351

Nilai koefisien konstanta bernilai positif sebesar 44,351 yang artinya jika nilai variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai nol (0) maka variabel dependen yaitu keputusan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,351.

2. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja

Koefisien Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,236. Dengan hasil yang menunjukkan nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,236. Maka apabila nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) naik 1 unit maka akan menambah nilai Y sebesar 0,236. Koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja menyebabkan nilai Kinerja Karyawan semakin tinggi.

3. Nilai Koefisien Kepuasan Kerja

Koefisien Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,203. Dengan hasil yang menunjukkan nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,203. Maka apabila nilai variabel Kepuasan Kerja (X2) naik 1 unit maka akan menambah nilai Y sebesar 0,203. Koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja menyebabkan nilai Kinerja Karyawan semakin tinggi.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1 dan hipotesis 2

Menurut Sugiyono (2014) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Tabel 9
Pengujian menggunakan uji-t

Variabel	t	Sig.
Constant	-0,411	0,486
Lingkungan kerja	6,922	,000
Kepuasan Kerja	5,154	,000

Sumber: Olahan Data Dari *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 9 Pengujian hipotesis terdapat uji – t . Uji-t berfungsi untuk membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan nilai signifikan 00,5, dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H1 diterima dan untuk $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H1 ditolak. Untuk mencari tabel menggunakan rumus $t = t(a/2 : n - k - 1)$. Hasil pengujian hipotesis 1 sebesar 6922 > 1.981 dan nilai sign 0,00 < 0,05 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, sedangkan nilai hipotesis 2 sebesar 5.154 > 1.981 dan nilai sign 0,00 < 0,05 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 3 menggunakan Uji F

pengujian hipotesis yang berbunyi “lingkungan kerja dan kepuasn kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industris Nganjuk”. Analisis yang digunakan yaitu uji-F untuk mengetahui pengaruh secara simultan.

Tabel 10
Pengujian menggunakan uji-F

Model	F	Sig.
Regression	17682.382	.000
Residual	308	
Total	17990.382	

Sumber: Olahan Data Dari *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $17682.382 > 308 F_{tabel}$. Untuk mencari F_{tabel} menggunakan rumus $(k ; n - k) = (2 ; 112-2) = 2 ; 110$ (patokan untuk mencari F_{tabel}) sehingga ditemukan nilai F_{tabel} (308). Nilai signifikan sebesar .000 ($.000 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, yang artinya Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.

Uji Koefisien Deeterminasi

Uji Koefisien Determinan r^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Nilai r^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar r^2 mendekati 1 maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 11
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,984	0,969

Sumber: Olahan Data Dari *Output SPSS Versi 25*

Dari hasil pada Tabel 11 menampilkan koefisien determinasi yang menunjukkan koefisien korelasi nilai R Square = 0,969. Dalam tabel interpretasi koefisien korelasi nilai R square ditempatkan pada tingkat hubungan sangat kuat karena diantara nilai interval 0,80 sampai 1000. Sehingga terdapat dikatakan dalam bahwa korelasi atau hubungan yang benar-benar kuat terdapat dalam (X1) dan (X2) secara kolektif memiliki pengaruh yang kuat pada variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan hasil dari dalam analisis regresi berganda uji t, dapat diketahui bahwa semua hipotesis penelitian ini diterima H1 diterima dan H0 ditolak. Pembahasan hasil penelitian dalam observasi ini pada hipotesis pertama yakni X1 berpengaruh terhadap Y dalam persentase pengaruh yang diberikan secara parsial hasil perhitungan diketahui lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh.

Analisis karyawan yang lebih dekat dengan lingkungan kerja adalah 47, pada objek indikator hubungan kerja yaitu “hubungan sesama rekan kerja yang harmonis” Artinya bahwa hubungan kerja yang baik antar karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman serta terpenuhi dalam lingkup lingkungan kerjanya selain itu indikator prestasi dalam kerja juga membuat karyawan akan semakin berkembang dengan prestasi – prestasi yang dicapainya dan dari hal itu akan menumbuhkan sikap tanggung jawab pada diri sendiri. Dapat diarahkan sesuai dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilaksanakan peneliti Novian Pradipta (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Surabaya Sukomanunggal”, yang menunjukkan hasil signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada pembahasan hipotesis kedua yakni variabel X2 berpengaruh terhadap Y . Menurut jawaban responden kuisioner pernyataan yang tinggi terdapat pada indikator pengawas dengan pernyataan “ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan”. Artinya adanya pengawasan dari atasan akan membuat karyawan merasa diperhatikan kinerjanya dalam bekerja. Selain itu dengan adanya target yang ditentukan oleh perusahaan membuat karyawan untuk melatih kemampuannya agar dapat bekerja selama optimal. Dapat diarahkan sesuai dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilaksanakan peneliti Kurnia Wijaya (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV BUKIT SANOMAS”, yang menunjukkan hasil signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pembahasan uji F X1 dan X2 berpengaruh secara bersamaan terhadap Y menunjukkan bahwa karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk kinerja yang diberikan perusahaan dan juga patuh pada prosedur yang berlaku. Kinerja sangat penting bagi setiap perusahaan karena kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap kesuksesan pada sebuah perusahaan. Selain itu karyawan yang memiliki kinerja yang baik tanpa dipungkiri akan memotivasi dirinya sendiri agar selalu memberikan yang terbaik dalam bekerja serta memiliki sikap disiplin dalam bekerja. Dapat diarahkan sesuai dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilaksanakan peneliti Nabawi (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang”, yang menunjukkan hasil signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dilaksanakan penelitian yang terutama didasarkan sepenuhnya pada penelitian teoritis dan rumusan masalah yang dibahas, maka hal tersebut ditarik kesimpulan berikut:

1. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t yang diperoleh hasil nilai thitung untuk variabel kompensasi sebesar $6.922 > 1.981$ (tabel), sedangkan nilai signifikan sebesar $.000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.
2. Secara parsial, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t yang diperoleh hasil nilai thitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar $5.154 > 1.981$ (tabel), sedangkan nilai signifikan sebesar $.000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.
3. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-F yang diperoleh hasil nilai F hitung sebesar $17682.382 > 3.09$ dengan nilai signifikan sebesar $.000 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan LingkunganvKerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.

IMPLIKASI

Implikasi pada penelitian ini dapat dirinci dan berfokus pada implikasi praktis yaitu sebagai bahan evaluasi, sehingga dengan adanya penelitian ini maka PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk dapat:

1. Sebaiknya PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk memperbaiki lingkungan kerja terutama dari bentuk perlengkapan dan fasilitas yang diperlukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Sebaiknya PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk dapat lebih memperhatikan karyawan yang benar – benar memiliki potensi untuk dapat mempromosikannya atau memberikan karyawan tersebut sebuah penghargaan sehingga dari hal itu karyawan merasa semakin puas dan merasa lebih dihargai untuk kinerjanya selama ini.

3. Bagi PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk diharapkan bisa terus meningkatkan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan, dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan adanya pengawasan atau pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga dapat terus meningkatkan kinerja karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan yang terdaat dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Saat mengumpulkan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui survei mungkin tidak mewakili pendapat responden yang sebenarnya, karena setiap responden mungkin memiliki ide, asumsi, dan pemahaman yang berbeda. Ada juga faktor lain, seperti faktor kejujuran. Saat memasukkan pendapat responden dalam kuesioner.
2. Peneliti yang tertarik dengan kepuasan kerja ingin mempelajari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat dan basis pengetahuan.

Daftar Pustaka

- Apfia Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora, Vol.5 No.1*.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Heny Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka, Volume 9, 44–53*.
- Kurnia, Iwan Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas, AGORA Vol. 6, No. 2.
- Mangkunegara, A, A, A, & P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyanto, M. (2021). Mewujudkan Peningkatan Kinerja Karyawan Aparatur Sipil Negara Melalui Peran Kepemimpinan, Kompetensi, Perencanaan, Anggaran, Diklat, dan Lingkungan Kerja dengan motivasi dan disiplin. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik), 13 (1), 70–80*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Noerchoidah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 5(2), 255–264*. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Novian Pradipta, R. (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*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja