

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMO ANDALAN POWER KABUPATEN BEKASI

Tjeri Hadjrillah¹, Muhammad Mansyur², Heri Priyanto³
Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: [*dosen01436@unpam.ac.id](mailto:dosen01436@unpam.ac.id)¹, dosen01856@unpam.ac.id², dosen01824@unpam.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumo Andalan Power Kabupaten Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan jumlah populasi sebanyak 65 dan sampel sebanyak 65 responden serta menggunakan metode sampel jenuh. Jenis data yang digunakan yang digunakan yaitu data primer dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Sumo Andalan Power Kabupaten Bekasi kemudian sampel tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 26.0. Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji regresi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumo Andalan Power Kabupaten Bekasi, hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) dan didapatkan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel atau ($5,769 > 1,99834$). Kemudian pada kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumo Andalan Power Kabupaten Bekasi, hal ini dapat dilihat dari hasil Spengujian uji t yang menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) dan didapatkan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel atau ($5,792 > 1,99834$). Sedangkan secara simultan lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumo Andalan Power Kabupaten Bekasi hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian uji F yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) dan didapatkan nilai fhitung lebih besar dari nilai ftabel atau ($77,425 > 3,145$).

Kata kunci

Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstack

This study aims to determine the effect of the physical work environment and job satisfaction on employee performance at PT Sumo Andalan Power, Bekasi Regency. The research method used is a descriptive quantitative method with a population of 65 and a sample of 65 respondents, applying the saturated sampling technique. The type of data used is primary data, and the sample in this study consists of employees of PT Sumo Andalan Power, Bekasi Regency. The data were then analyzed using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 26.0. The data analysis techniques employed include validity tests, reliability tests, multiple linear regression, the coefficient of determination, and hypothesis testing. Based on the regression test results, it can be concluded that the physical work environment has a significant effect on employee performance at PT Sumo Andalan Power, Bekasi Regency. This is evident from the t-test results showing a significance value of 0.000, which is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$), and the calculated tvalue is greater than the ttable value ($5.769 > 1.99834$). Furthermore, job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT Sumo Andalan Power, Bekasi Regency. This is shown by the t-test results with a significance value of 0.000, which is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$).

and the calculated tvalue is greater than the ttable value ($5.792 > 1.99834$). Meanwhile, simultaneously, the physical work environment and job satisfaction significantly influence employee performance at PT Sumo Andalan Power, Bekasi Regency. This is proven by the F- test results showing a significance value of 0.000, which is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$), and the calculated Fvalue is greater than the Ftable value ($77.425 > 3.145$).

Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

Keywords

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah asset yang sangat berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Perusahaan sebisa mungkin membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah mengoptimalkan lingkungan kerja, kepuasan dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenang, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Maka sudah selayaknya perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan lingkungan kerja bagi para karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan lingkungan kerja yang optimal dan mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia. Pada prosesnya prestasi ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu. Menandakan ada hubungan yang positif antara karyawan dengan perusahaan tempat bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi, dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja fisik, dan kondisi lingkungan non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut fisik dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra.

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kinerja berarti pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Sumo Andalan Power Kabupaten Bekasi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa Rental/ Sewa Forklift, Jual-Beli Forklift, *Maintenance Service* Forklift, Pengadaan *Attachmen*, Spare parts dan Kelengkapan lainnya yang terletak di Jalan jati raya Blok J1 No. 6A Newton Techno Park Lippo, Serang, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa rental maka karyawan PT Sumo Andalan Power harus memiliki integritas dan loyalitas terhadap perusahaan dan bisa mencapai visi perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari HRD PT Sumo Andalan Power, evaluasi kinerja karyawan menunjukkan bahwa masih terdapat aspek-aspek yang belum mencapai standar optimal. Berikut ini hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan PT Sumo Andalan Power:

Tabel 1. Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan PT Sumo Andalan Power Tahun 2022-2024

No	Aspek Penilaian	Target	Dasar Penilaian Objektif	Metode Pengukuran	Sumber Data Riil	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realisasi 2024	Rata-rata	Kriteria
1	Kuantitas	100 %	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai rencana kerja tahunan	Perbandingan target kerja dengan pekerjaan yang terealisasi	Rencana kerja tahunan, laporan kerja bulanan	68%	60%	57%	62 %	Cukup
2	Kualitas	100 %	Kesesuaian hasil kerja dengan standar operasional prosedur (SOP)	Evaluasi hasil kerja dan tingkat revisi	SOP, catatan koreksi /revisi atasan	63%	58%	56%	59 %	Buruk

Beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun pada PT Sumo Andalan Power Kabupaten Bekasi salah satunya yaitu tentang lingkungan kerja fisik. Jika lingkungan kerja fisik tercipta dengan baik seperti pencahayaan cukup, ventilasi lancar, suhu ruangan nyaman, dan kondisi tempat kerja bersih maka hal tersebut akan meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik buruk dan tidak mendukung aktivitas kerja, maka karyawan akan merasa cepat lelah, stres, bahkan kehilangan motivasi, sehingga kinerja mereka akan menurun.

Kepuasan kerja adalah hal sangat penting dalam menjalankan pekerjaan. Jika karyawan merasa puas maka karyawan akan bersedia memberikan upaya yang maksimal dalam menjalankan pekerjaan. Perusahaan juga harus mengetahui apa saja yang menjadi puas atau tidaknya seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan Kerja juga bisa diartikan berupa sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 narasumber baik dari *SPV* maupun karyawan, mengenai keadaan-keadaan serta beberapa permasalahan kepuasan kerja yang terjadi pada kantor PT Sumo Andalan Power Kabupaten Bekasi yaitu diantaranya masih kurangnya dilakukan promosi jabatan, sikap loyal yang belum terealisasi secara meyeluruh, peralatan kerja yang kurang memadai dan beberapa karyawan yang masih merasakan belum adanya hubungan keharmonisan antara atasan dengan karyawan. Maka dapat dilihat hasil pra survey penilaian kepuasan kerja karyawan, yaitu:

Tabel 2. Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumo Andalan Power Kabupaten Bekasi 2024

NO	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya		Tidak	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan minat saya.	15	5	33%	10	67%
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	15	5	33%	10	67%
3	Kesempatan untuk mendapatkan promosi di tempat kerja ini terbuka dan adil.	15	4	27%	11	73%
4	Atasan saya memberikan arahan dan bimbingan yang membantu dalam pekerjaan	15	4	27%	11	73%
5	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan-rekan kerja saya.	15	6	40%	9	60%
6	Saya merasa dihargai atas hasil kerja saya.	15	8	53%	7	47%

7	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan.	15	5	33%	10	67%
Jumlah		15		247%		453%
Rata-rata				35%		65%
Kriteria						Cukup
Kriteria		Ket: <50% = Buruk, 60% - 79% = Cukup, 80% - 89% = Baik, >90% = Sangat Baik				

Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel 1.3 dapat dilihat jawaban dari responden mengenai kepuasan kerja karyawan PT Sumo Andalan Power. Dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 15 orang karyawan yang menjadi sampel untuk observasi awal. Dari table 1.3 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja pada PT Sumo Andalan Power menunjukkan hasil 35% karyawan mengatakan Ya, 65% karyawan mengatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT Sumo Andalan Power masih belum dikatakan baik, karena masih terdapat karyawan yang merasa kepuasan kerja karyawan kurang. Hal tersebut menyatakan bahwa data mengenai kepuasan kerja dirasa kurang oleh karyawan, maka dapat merugikan perusahaan itu sendiri karena dapat membuat karyawan menjadi kurang loyal dan menurunnya produktivitas terhadap perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:63), berpendapat “operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistika dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja (X1), Populasi dan Sampel

2.2 Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2017:308), “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah

- a. Uji Instrumen Penelitian
 - 1) Uji Validitas
 - 2) Uji Reliabilitas
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Uji Multikolinearitas
- d. Uji Multikolinearitas
 - 1) Uji Heteroskedastisitas

- 2) Uji Autokorelasi
- e. Analisis Kuantitatif
 - 1) Analisis Regresi Linear Berganda
 - 2) Analisis Koefisien Korelasi (R)
 - 3) Analisis Koefisien Determinasi (R Square)
- f. Pengujian Hipotesis
 - 1) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
 - 2) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak, dalam arti dapat dipengaruhi atau tidak.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Sugiyono (2018:183). Adapun hasil pengujian reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,923	10

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

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

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,927	10

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

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

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,904	10

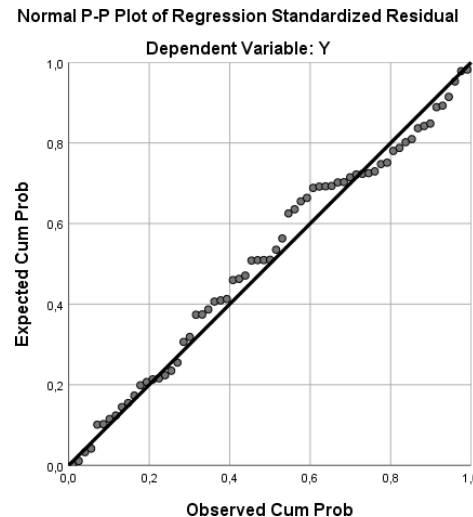
Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13, 4.14 dan 4.15 *rcronbach* variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) bernilai 0,923, variabel Kepuasan Kerja (X2) bernilai 0,927, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai 0,904. Dengan *Standard Cronbach Alpha* 0,60 maka *rcronbach* positif dan lebih besar dari *Cronbach Alpha*. Maka dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Dari gambar 1 diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,603	2,924			1,916	,060		
	X1	,436	,049	,606		8,916	,000	,999	1,001
	X2	,441	,049	,607		8,938	,000	,999	1,001
a. Dependent Variable: Y									

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Pada tabel 4.17, memperlihatkan bahwa nilai *Tolerance* variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh sebesar ($0,999 > 0,1$) dan Kepuasan Kerja (X2) diperoleh sebesar ($0,999 > 0,1$) kemudian nilai *Variance Inflation*

3.2 Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) serta Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil

olahan data regresi dengan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Mode	I	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,603	2,924		1,916	,060		
	X1	,436	,049	,606	8,916	,000	,999	1,001
	X2	,441	,049	,607	8,938	,000	,999	1,001
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.20, diperoleh persamaan regresi dengan rumus $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$, yaitu $Y = 5,603 + 0,436X_1 + 0,441X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 5,603 menyatakan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 5,603. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,436, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Lingkungan Kerja Fisik, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,436 kali. Koefisien korelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,588	,346	,335	3,3385	1,914
	a	6		3	4
a. Predictors: (Constant), X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,346, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara parsial memiliki kontribusi pengaruh sebesar 34,6% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 65,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk pengujian pengaruh antara variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji *statistic t* (uji secara parsial). Adapun hasil pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,450	3,041		8,040	,000		
	X1	,423	,073	,588	5,769	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Dari tabel 4.27, diperoleh nilai t hitung > t tabel ($5,769 > 1,99834$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima atau variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,046	3,098		7,761	,000		
	X2	,428	,074	,589	5,792	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Dari tabel 4.28, diperoleh nilai t hitung > t tabel ($5,792 > 1,99834$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima atau variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic F (uji simultan).

Tabel 9. Hasil Uji Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766,315	2	383,158	77,425	,000b
	Residual	306,823	62	4,949		
	Total	1073,138	64			

a. <i>Dependent Variable: Y</i> b. <i>Predictors: (Constant), X2, X1</i>

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Dari tabel 4.29, diperoleh $F_{hitung} = 77,425 > 3,145$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan korelasi sebesar 0,588 artinya memiliki pengaruh Sedang dengan koefisien determinasi sebesar 34,6%. Uji hipotesis diperoleh diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,769 > 1,99834$, dan nilai regresi $Y = 5,603 + 0,436X_1$ hal ini diperkuat dengan *probability* signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sumo Andalan Power Kabupaten Bekasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja.
- Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan korelasi sebesar 0,589 artinya memiliki pengaruh, Sedangkan koefisien determinasi sebesar 34,7%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,792 > 1,99834$, dan nilai regresi $Y = 5,603 + 0,441X_2$ hal ini diperkuat dengan *probability* signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sumo Andalan Power Kabupaten Bekasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa Kepuasan Kerja.
- Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 5,603 + 0,436X_1 + 0,441X_2$ Nilai korelasi diperoleh sebesar -0,029 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh Sangat Rendah dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 71,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $77,425 > 3,145$, hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumo Andalan Power Kabupaten Bekasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja sangat berpengaruh pada Kinerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan

- Indikator. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arifin, Z., & Fauzi, A. (2017). Manajemen Kepegawaian: Konsep dan Penerapan. Pustaka Ilmu.
- Danang, S. (2016). Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Organisasi. Bumi Aksara.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2016). Organizational behavior: An evidence-based approach (13th ed.). Information Age Publishing.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia.
- Meilan, R. (2017). Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia.
- Nuraini, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Pratama, A., Sutoro, M., & Purnomo, S. (2024). *Manajemen strategi sumber daya manusia*. Pamulang: Unpam Press.
- Pratama, A., Sunarto, A., & Cay, S. (2023). *Perencanaan sumber daya manusia*. Pamulang: Unpam Press.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2016). Manajemen dan Lingkungan Kerja di Era Globalisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2018). Reformasi Administrasi dan Manajemen Pegawai. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2018). Pengantar Manajemen. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2018). Teori dan Praktek Manajemen Lingkungan Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). Kinerja Pegawai: Teori dan Implementasi. Yogyakarta: Graha Ilmu