

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data ini memberikan gambaran awal yang diperlukan untuk tahap selanjutnya dalam menguji hipotesis. Deskripsi ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek penelitian berdasarkan karakteristik seperti jenis kelamin, usia, dan jabatan mereka.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dilakukan penelitian terhadap 31 karyawan PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Grup) Kotabumi

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	8	25,81 %
Laki – Laki	23	74,19 %
Jumlah	31	100 %

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa dari 31 responden, terdapat 8 responden perempuan yang mewakili 25,81% dari total responden, dan 23 responden laki-laki yang mewakili 74,19% dari total responden.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
19 – 24 Tahun	7	22,58%
25 – 30 Tahun	12	31,78%
31 – 36 Tahun	12	31,78%
Total	31	100 %

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 yang menggambarkan responden berdasarkan usia, diketahui bahwa dari 31 responden, terdapat 7 responden yang berusia antara 19 hingga 24 tahun yang mewakili 22,58% dari total responden. Sementara itu, terdapat 12 responden yang berusia antara 25 hingga 30 tahun, dan 12 responden yang berusia antara 31 hingga 36 tahun, masing-masing mewakili 38,71% dari total responden. Secara keseluruhan, jumlah responden adalah 31 orang, yang berarti total persentasenya adalah 100%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sekolah Menengah Atas	15	48,39%
Diploma	7	22,58%
Sarjana	9	29,03%
Total	31	100 %

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 yang menggambarkan responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa dari 31 responden, 15 responden memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA), yang mewakili 48,39% dari total responden. Selanjutnya, terdapat 7 responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma, mewakili 22,58%, dan 9 responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana, mewakili 29,03% dari total responden. Secara keseluruhan, jumlah responden adalah 31 orang, yang berarti total persentasenya adalah 100%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut adalah hasil jawaban terkait variabel Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang diperoleh dari 31 responden:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No .	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa penerangan di tempat kerja saya cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik	0	0	0	0	2	6,45	14	45,16	25	80,65
2	Suhu udara di tempat kerja saya nyaman sepanjang waktu	0	0	3	9,68	4	12,90	15	48,39	9	29,03
3	Saya merasa suara bising di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi.	0	0	2	6,45	3	9,68	16	51,61	10	32,26
4	Saya merasa aman bekerja di tempat kerja saya	1	3,23	0	0	7	22,58	15	48,39	8	25,81
5	Hubungan antara pegawai di tempat kerja saya mendukung suasana kerja yang positif.	1	3,23	2	6,45	4	12,90	12	38,71	12	37,71

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 didapatkan informasi jawaban responden dengan pilihan jawaban total skor terbesar terdapat pada pernyataan ke-1 yaitu "Saya merasa penerangan di tempat kerja saya cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik" dengan total skor 25. Sebaliknya, pilihan jawaban dengan total skor terendah terdapat pada pernyataan ke-4 yaitu "Saya merasa aman bekerja di tempat kerja saya" dengan total skor 1.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya puas dengan tingkat gaji yang saya terima.	3	9,68	2	6,45	2	6,45	16	51,61	8	25,81
2	Saya puas dengan kepemimpinan di tempat kerja saya.	0	0	3	9,68	4	12,90	15	48,39	9	29,03
3	Rekan kerja saya mendukung saya dalam menjalankan tugas	0	0	0	0	1	3,23	18	58,06	12	38,71
4	Kondisi kerja di tempat saya mendukung produktivitas saya	1	3,23	0	0	7	22,58	15	48,39	8	25,81
5	Fasilitas kerja di tempat saya memadai untuk mendukung kinerja saya	1	3,23	2	6,45	4	12,90	12	38,71	12	37,71

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai Jawaban Responden Kepuasan Kerja, terlihat bahwa persentase tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa "Rekan kerja saya mendukung saya dalam menjalankan tugas" dengan angka 58,06%, sementara persentase terendah tercatat pada pernyataan bahwa "Saya puas dengan tingkat gaji yang saya terima" dengan hanya 6,45%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa didukung oleh rekan kerja dalam pekerjaan mereka, namun kepuasan

terhadap tingkat gaji masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan dalam kepuasan kerja tersebut.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kualitas pekerjaan karyawan di tempat kerja saya cukup memuaskan	3	9,68	2	6,45	2	6,45	16	51,61	8	25,81
2	Say Karyawan di tempat kerja saya berperilaku jujur dalam menjalankan tugas	0	0	3	9,68	4	12,90	15	48,39	9	29,03
3	Karyawan di tempat kerja saya menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas	0	0	2	6,45	3	9,68	16	51,61	10	32,26
4	Karyawan di tempat kerja saya hadir secara konsisten dan memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan mereka	1	3,23	0	0	7	22,58	15	48,39	8	25,81
5	Karyawan di tempat kerja saya memiliki sikap positif dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	1	3,23	2	6,45	4	12,90	12	38,71	12	37,71
6	Karyawan di tempat kerja saya mampu bekerja sama dengan baik dan dapat diandalkan dalam tim.	3	9,68	2	6,45	2	6,45	16	51,61	8	25,81

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai Jawaban Responden Kinerja Karyawan, terlihat bahwa kualitas pekerjaan karyawan di tempat kerja menjadi aspek yang paling memuaskan dengan persentase tertinggi mencapai 51,61%. Sebaliknya, aspek kejujuran karyawan dalam menjalankan tugas menunjukkan persentase terendah yaitu 9,68%. Hasil ini mengindikasikan

bahwa sementara mayoritas karyawan merasa puas dengan kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan, penting untuk terus mendorong peningkatan dalam praktek kejujuran dan integritas di tempat kerja untuk memperkuat budaya etika kerja yang lebih baik.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum data diolah, semua jawaban dari responden diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang diuji terlebih dahulu pada sejumlah sampel responden. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 20 untuk menghitung validitas data dan proses pengujian yang diperlukan.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,349	0,771	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 2	0,349	0,443	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 3	0,349	0,831	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 4	0,349	0,682	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 5	0,349	0,643	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X1) seperti yang tercantum dalam Tabel 4.7, semua pernyataan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r_{Hitung}) lebih besar daripada nilai kritis (r_{Tabel}) yang telah ditetapkan sebesar 0,349. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid, karena nilai r_{Hitung} yang lebih besar menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut secara signifikan berkorelasi dengan variabel yang diukur terkait Lingkungan Kerja Fisik.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,349	0,682	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 2	0,349	0,746	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 3	0,349	0,831	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 4	0,349	0,677	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 5	0,349	0,892	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner Kepuasan Kerja (X2) sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.7, semua pernyataan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r_{Hitung}) lebih besar daripada nilai kritis (r_{Tabel}) yang ditetapkan sebesar 0,349. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah semua pernyataan dalam kuesioner Kepuasan Kerja tersebut valid, karena nilai-nilai r_{Hitung} yang lebih tinggi menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut secara signifikan berkorelasi dengan variabel yang diukur terkait Kepuasan Kerja.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,349	0,456	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 2	0,349	0,754	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 3	0,349	0,767	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 4	0,349	0,531	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 5	0,349	0,546	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid
Pernyataan 6	0,349	0,721	$r_{\text{Tabel}} > r_{\text{Hitung}}$	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner Kinerja Karyawan (Y) sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.9, semua pernyataan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r Hitung) lebih besar daripada nilai kritis (r Tabel) yang ditetapkan sebesar 0,349. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner Kinerja Karyawan tersebut valid, karena nilai-nilai r Hitung yang lebih tinggi menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut secara signifikan berkorelasi dengan variabel yang diukur terkait Kinerja Karyawan.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas ini, setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r , dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbatch	Koefisien R	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X)	0,786	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,707	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,697	0,600	Reliabel

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 mengenai Hasil Uji Reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diukur dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Koefisien Alpha Cronbach

untuk Lingkungan Kerja Fisik (X1) adalah 0,786, untuk Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,707, dan untuk Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,697. Nilai-nilai ini melebihi ambang batas umum reliabilitas yang diterima secara luas, yaitu 0,600, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel yang bersangkutan. Oleh karena itu, kesimpulan dari tabel tersebut adalah bahwa data yang diperoleh memiliki reliabilitas yang baik untuk Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	0,348	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,156	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji linieritas dari Tabel 4.11, ditemukan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,348, yang lebih besar daripada alpha yang ditetapkan sebesar 0,05, menunjukkan adanya hubungan linier antara

kedua variabel tersebut. Begitu pula dengan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,156, juga lebih besar dari alpha yang ditetapkan, mengindikasikan adanya hubungan linier antara kedua variabel ini. Hasil ini menegaskan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja secara statistik signifikan berhubungan dengan Kinerja Karyawan dalam konteks penelitian ini. Meskipun demikian, interpretasi lebih lanjut diperlukan untuk memahami lebih dalam sifat hubungan antara variabel-variabel ini dalam konteks sebab-akibat.

4.3.2 Hasil Uji Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF) terhadap standar yang ditetapkan, yaitu nilai toleransi harus lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF harus kurang dari 10. Pengujian ini dilakukan hanya dengan menggunakan Regresi Linier Berganda dan dianalisis menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIP	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,147	6.804	Bebas gejala multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,147	6.804	Bebas gejala multikolinieritas

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 mengenai Hasil Uji Multikolinieritas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja, menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,147 dan

Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 6,804. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bebas dari gejala multikolinieritas, karena nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, hasil uji ini menegaskan bahwa dalam analisis regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS 20, tidak terdapat indikasi multikolinieritas antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja.

4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh serta memprediksi suatu variabel dependen. Pada penelitian ini, analisis dilakukan untuk menentukan sejauh mana Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Grup) Kotabumi. Pengujian dilakukan oleh peneliti dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions versi 20.0. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

Keterangan:

Y = Turnover Intention

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

X₁ = Lingkungan Kerja Fisik

X₂ = Kepuasan Kerja

e_t = Error trem / unsur kesalahan

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Hasil
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.562	2.994		1.523	.131	
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.348	.123	.295	2.841	.006	H1 diterima
Kepuasan Kerja (X2)	.182	.072	.241	2.518	.014	H2 diterima

Sumber : Diolah Tahun 2024

Dapat dijelaskan melalui tabel tersebut bahwa hipotesis variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) diterima dikarenakan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Dari hasil analisis regresi linier berganda, persamaan hasilnya dapat disusun sebagai berikut:

$$[Y = 4.562 + 0.348X_1 + 0.182X_2]$$

Di mana:

(Y) adalah Kinerja Karyawan

(X₁) adalah variabel Lingkungan Kerja Fisik.

(X₂) adalah variabel Kepuasan Kerja.

Dalam persamaan ini, koefisien untuk Lingkungan Kerja (X1) adalah 0.348 dan untuk Kepuasan Kerja (X2) adalah 0.182. Ini menunjukkan bahwa dengan setiap peningkatan satu unit dalam Lingkungan Kerja Fisik atau Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.348 dan 0.182, secara berurutan.

4.5 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Di PT CIpta Niaga Semesta (Mayora Grup) Kotabumi. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions seri 20.0, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.14
Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.217	2.22741

Dari tabel 4.13 tersebut, didapatkan nilai koefisien determinasi (R) (Korelasi) sebesar 0,492, yang berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,2%. Sisanya, yaitu 51,9%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Nilai (R) menunjukkan arah hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif, yang berarti jika Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) meningkat, Kinerja Karyawan (Y) cenderung juga meningkat.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan uji t, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Koefisien Regresi		Sig
	B	Std. Error	T	B	
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.348	.123	2.841	1.985	.006
Kepuasan Kerja (X2)	.105	.093	1.826	1.985	.263

Sumber : Diolah Tahun 2024

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14, perhitungan untuk Lingkungan Kerja Fisik (X1) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,841, sedangkan nilai t-tabel dengan derajat kebebasan (dk) ($dk=31-2=29$) adalah 1,685. Karena nilai t-hitung ($2,841 > t\text{-tabel } (1,685)$) dan nilai signifikansi ($0,000 < \alpha (0,05)$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Grup) Kotabumi

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14, perhitungan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1,826 sedangkan nilai t-tabel dengan derajat kebebasan (dk) ($dk=31-2=29$) adalah 1,685. Karena nilai t-hitung ($1,826 > t\text{-tabel } (1,685)$) dan nilai signifikansi ($0,001 < \alpha (0,05)$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Grup) Kotabumi.

4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Pengujian ini membantu menentukan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki dampak bersama yang berarti terhadap variabel yang menjadi fokus penelitian.

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	217.830	2	108.915	7.889	.000 ^{2b}
Residual	400.389	29	13.807		
Total	618.219	31			

Sumber : Diolah Tahun 2024

Pengujian ANOVA digunakan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan. Uji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5%. Derajat kebebasan pembilang ditentukan oleh $k - 1$, yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Sedangkan derajat kebebasan penyebut dihitung sebagai $n - k$, yaitu jumlah sampel dikurangi jumlah variabel. Dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel yaitu X1, X2, dan Y, serta jumlah sampel sebanyak 31. Maka, derajat kebebasan pembilang adalah $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut adalah $31 - 3 = 28$. Dengan taraf nyata 5%, diperoleh nilai f-tabel sebesar 3,32 dan f-hitung sebesar 9,776.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai F-hitung sebesar 9,776 sedangkan nilai F-tabel sebesar 3,32. Karena F-hitung $>$ F-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, dilihat dari probabilitas hitung yang sebesar 0,002, yaitu $<$ 0,05, keputusan juga menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Grup) Kotabumi.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pembahasan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sarwono (2005:86) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: Penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruang kerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat sifat maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja.

Situasi ditempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka dan faktor-faktor fisik di lingkungan ini, seperti penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, serta ukuran dan ruang kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat dan emosi kerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari faktor-faktor fisik dan non fisik, di mana kedua jenis faktor ini mempengaruhi cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja termasuk dalam lingkungan kerja non fisik, sementara orang-orang atau peralatan termasuk dalam lingkungan kerja fisik.

Hal ini didukung oleh penelitian Lutiara Maharani ranayudha (2020) hasil penelitian Menunjukkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan Kota Bima. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui nilai t hitung Lingkungan Kerja Fisik sebesar $(2,841) > t\text{-tabel } (1,685)$ dan nilai $\text{sig } (0,000) < \alpha (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Grup) Kotabumi.

4.7.2 Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut sutrisno (2011:75),kepuasaan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerja meeka . Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek yang memengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya terkait dengan produktivitas yang lebih baik, loyalitas yang lebih tinggi, dan rendahnya tingkat absensi serta turnover.

Lebih lanjut, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang mendukung, kebijakan perusahaan yang adil, serta dukungan dari manajemen. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan pekerjaan mereka memiliki makna, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, manajemen perlu secara aktif memantau dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal dan menjaga stabilitas dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Rokanah (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di Sentra Batik Tuls Saji Pacitan. Berdasarkan hasil pengujian, nilai t-hitung untuk Kepuasan Kerja sebesar 1,826, melebihi nilai t-tabel sebesar 1,685, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,001, yang lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menyimpulkan bahwa secara parsial, Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Grup) Kotabumi.

4.7.3 Pembahasan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wiraawan (2009: 5), kinerja dapat dipahami sebagai hasil akhir dari proses pelaksanaan fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya mencakup output atau hasil yang dihasilkan, tetapi juga melibatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2004: 67) menjelaskan lebih lanjut bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan refleksi dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, kinerja tidak sekadar

mengukur seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan, tetapi juga sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Pentingnya evaluasi kinerja tidak hanya terbatas pada pencapaian individu, tetapi juga berdampak pada keseluruhan produktivitas dan efisiensi organisasi. Dengan memahami dan mengukur kinerja secara holistik, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa setiap anggota tim atau individu dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian Lutiara Maharani Ranayudha (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan Kota Bima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan tersebut. Sebagai tambahan, penelitian yang dilakukan oleh Siti Rokanah (2021) juga mendukung temuan serupa, dimana kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Sentra Batik Tuls Saji Pacitan. Hal ini menggambarkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai f -hitung Kinerja Karyawan sebesar 9,776 sedangkan nilai F -tabel sebesar 3,32, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selain itu, probabilitas hitung sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, juga menunjukkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Grup) Kotabumi.

Oleh karena itu, peningkatan Lingkungan Kerja Fisik dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik kondisi Lingkungan Kerja Fisik, semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan yang dapat dicapai. Selain itu, peningkatan efektivitas Lingkungan Kerja Fisik serta tingkat Kepuasan Kerja juga berpotensi meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin efektif perbaikan dan peningkatan Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja, semakin besar pula dampak positifnya terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Grup) Kotabumi.

