

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, dan usia.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	49	73%
2	Perempuan	19	28%
Jumlah =		68	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada karyawan PT. Fastrata Buana Lampung. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin laki-laki berjumlah 49 orang.

b. Karakteristik berdasarkan usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 21 Tahun	6	9%
21 Tahun – 30 Tahun	30	44%
31 Tahun – 40 Tahun	21	31%
41 Tahun – 50 Tahun	7	10%
>50 Tahun	4	6%
Jumlah	68	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada karyawan PT. Fastrata

Buana Lampung didominasi oleh umur 21–30 tahun berjumlah 30 orang.

c. Karakteristik berdasarkan usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA / SMK	33	48%
D3	6	9%
S1	27	40%
S2	2	3%
Jumlah	68	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada karyawan PT. Fastrata Buana Lampung didominasi oleh pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 33 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Waktu	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	3	4%
1 – 2 Tahun	3	4%
3 – 4 Tahun	31	46%
5 – 6 Tahun	19	28%
>6 Tahun	12	18%
Jumlah	68	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada karyawan PT. Fastrata Buana Lampung didominasi oleh lama bekerja yaitu 3-4 Tahun berjumlah 31 orang.

4.1.2 Deskripsi jawaban responden

Deskripsi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini	27	40%	21	31%	6	10%	8	11%	6	8%
2.	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan	35	51%	24	35%	1	2%	5	8%	3	4%
3.	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan	30	44%	29	43%	2	3%	5	7%	2	3%
4.	Saya puas terhadap pengawasan atasan saya	26	38%	25	37%	3	4%	8	12%	6	9%
5.	Saya puas terhadap rekan kerja saya di perusahaan	18	26%	18	26%	7	10%	19	29%	6	9%

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban responden variabel kepuasan kerja (X_1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban **Sangat Setuju (SS)** pernyataan no 2 yaitu **“Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan”** sebesar 51%. Sedangkan pernyataan yang mendapat pernyataan direspon **Tidak Setuju (TS)** pernyataan no 5 yaitu **“Saya puas terhadap rekan kerja saya di perusahaan”** sebesar 29%.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pencahayaannya di tempat kerja saya nyaman bekerja	30	45%	26	38%	3	4%	6	9%	3	4%
2.	Saya merasa cahaya listrik yang ada di ruangan sangat membantu penglihatan	26	38%	23	34%	4	6%	7	10%	8	12%
3	Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik	30	44%	24	35%	3	4%	9	13%	3	4%
4.	Saya merasa suhu di ruangan membuat tenang dan nyaman dalam bekerja	29	43%	25	36%	6	9%	5	8%	3	4%
5.	Petugas keamanan di tempat kerja selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya	30	44%	22	33%	3	4%	9	13%	4	6%
6.	Saya merasa mengamankan asset perusahaan yang saya gunakan dalam bekerja	31	46%	26	38%	3	4%	6	9%	2	3%
7.	Pimpinan saya memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan	38	56%	23	34%	2	3%	3	4%	2	3%
8.	Saya merasa nyaman bekerja karena adanya hubungan yang baik antara saya dan pimpinan	29	43%	23	34%	7	10%	4	6%	5	7%
9.	Kerjasama	25	37%	18	27%	2	3%	16	23%	7	10%

	dalam <i>team work</i> terjalin dengan baik										
10.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang di perusahaan	34	50%	18	27%	6	9%	7	10%	3	4%

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh jawaban responden variabel lingkungan kerja (X_2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban **Sangat Setuju (SS)** pernyataan no 7 yaitu **“Pimpinan saya memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan”** sebesar 56%. Sedangkan pernyataan yang mendapat pernyataan direspon **Tidak Setuju (TS)** pernyataan no 9 yaitu **“Kerjasama dalam *team work* terjalin dengan baik”** sebesar 23%.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya dapat mengelola rencana kerja saya, sehingga pekerjaan saya bisa selesai tepat waktu	32	48%	17	25%	4	6%	10	14%	5	7%
2.	Perencanaan kerja saya telah optimal	32	48%	25	37%	5	7%	3	4%	3	4%
3	Saya dapat mencatat hasil yang dicapai dalam pekerjaan	33	49%	22	33%	5	7%	6	8%	2	3%
4.	Saya merasa berani mengambil tanggung jawab lebih	38	58%	21	31%	4	5%	4	5%	1	1%
5.	Saya mampu	33	49%	22	33%	3	4%	8	11%	2	3%

memulai pekerjaan baru saya, ketika pekerjaan lama telah selesai											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban **Sangat Setuju (SS)** pernyataan no 4 yaitu **“Saya merasa berani mengambil tanggungjawab lebih”** sebesar 58%. Sedangkan pernyataan yang mendapat pernyataan direspon **Tidak Setuju (TS)** pernyataan no 1 yaitu **“Saya dapat mengelola rencana kerja saya, sehingga pekerjaan saya bisa selesai tepat waktu”** sebesar 14%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum mengolah data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas terhadap semua jawaban yang diberikan oleh responden, kemudian uji kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Melalui penelitian ini, uji validitas akan menghitung data yang akan dihitung dan menjalankan proses uji dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepuasan Kerja (X_1)				
X1.1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X1.2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X1.3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X1.4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X1.5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kepuasan Kerja (X_1) memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < Alpha. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja (X_2)				
X2.1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < Alpha. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kinerja Karyawan (Y)				
Y.1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y.2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y.3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y.4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y.5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh hasil yang

didapatkan adalah nilai Sig < Alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian realibilitas kuisioner digunakan rumus *alpha chronbach*.

Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Chronbach</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,850 > 0,60	Realibel sangat tinggi
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,972 > 0,60	Realibel sangat tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,940 > 0,60	Realibel sangat tinggi

Sumber: Data diolah peneliti, (2023)

Hasil perhitungan menghasilkan nilai *Alpha Chronbach* untuk variabel Kepuasan Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai *Alpha Chronbach* lebih besar dari (0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berstatus reliabel.

4.3 Hasil uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja (X₁)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88796581
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.084
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.674
Asymp. Sig. (2-tailed)		.755

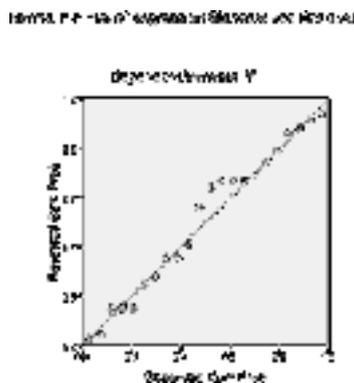
a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai signifikansi pada variabel Kepuasan Kerja (X₁) yang dihasilkan (Asymp.sig = 0,755) lebih besar dari nilai alpha (a =

0,05). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel Kepuasan Kerja berdistribusi normal.

Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas suatu data juga dapat dilakukan dengan melalui grafik normal P-Plot dengan bantuan program SPSS

20.0. Kriteria sebuah data residual berdistribusi normal apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati pada garis diagonal maka dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebagaimana yang disajikan pada gambar 4.1 berikut :



Gambar 4.1 Grafik Normal P-Plot Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, terlihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada Kepuasan Kerja (X_1) berdistribusi normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

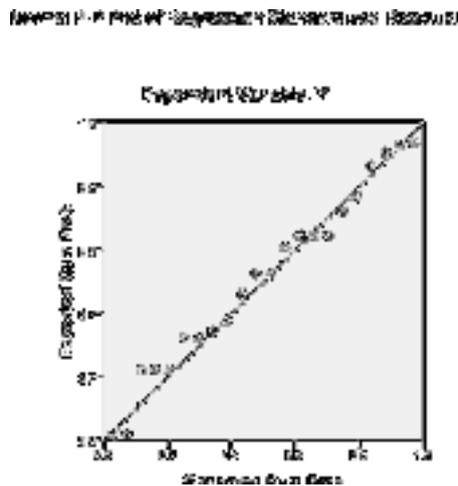
		Unstandardized Residuals
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87809593
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.080
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.586
Asymp. Sig. (2-tailed)		.883

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai signifikansi pada variabel Lingkungan

Kerja (X_2) yang dihasilkan (Asymp.sig = 0,883) lebih besar dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel Lingkungan Kerja berdistribusi normal.

Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas suatu data juga dapat dilakukan dengan melalui grafik normal P-Plot dengan bantuan program SPSS 20. Kriteria sebuah data residual berdistribusi normal apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati pada garis diagonal maka dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebagaimana yang disajikan pada gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, terlihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada Variabel Lingkungan Kerja (X_2) berdistribusi normal.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

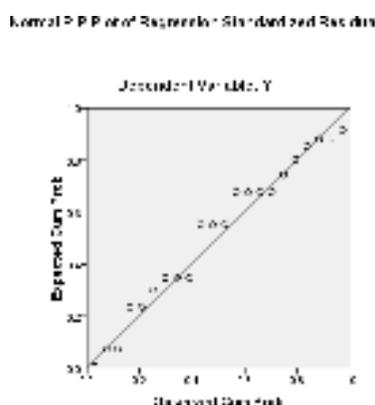
		Unstandardized Residuals
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85965947
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.079
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.677
Asymp. Sig. (2-tailed)		.749

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai signifikansi pada variabel Kinerja

Karyawan (Y) yang dihasilkan (Asymp.sig = 0,749) lebih besar dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas suatu data juga dapat dilakukan dengan melalui grafik normal P-Plot dengan bantuan program SPSS 20.0. Kriteria sebuah data residual berdistribusi normal apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati pada garis diagonal maka dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebagaimana yang disajikan pada gambar 4.3 berikut :



Gambar 4.3 Grafik Normal P-Plot Variabel Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan gambar 4.3 diatas, terlihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a		VIF
	Tolerance	Collinearity Statistics	
1 (Constant)			
KepuasanKerja_X1	,318		3.149
LingkunganKerja_X2	,318		3.149

a. Dependent Variable: kinerja_y

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi sempurna antara variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja. Uji ini dilakukan dengan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Agar tidak terjadi multikolinearitas, batas *Tolerance Value* $> 0,1$ dan $VIF < 10$. Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil bahwa hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai *tolerance* di bawah 0,10 yaitu 0,318 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu 3,149. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel independen (Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja) tidak terdapat hubungan multikolinearitas.

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Deviation from Linearity	214.476	13	16.498	1.929	.047

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* $< \text{Alpha}$ ($0,047 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan pada variabel Kepuasan Kerja dan variabel Lingkungan Kerja antara variabel Kinerja Karyawan tidak adanya hubungan yang linear.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil uji regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.164	.996		3.177	.002
	X1	.043	.087	.042	.500	.619
	X2	.417	.039	.889	10.581	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 3,164$ koefisien $b_1=0,043$, koefisien $b_2= 0,417$, sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 3,164 + 0,043 X_1 + 0,417 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,164 menyatakan bahwa jika tidak adanya Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja maka besarnya nilai Kinerja Karyawan sebesar 3,164.
2. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,043 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,043.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,417 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Lingkungan kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,417.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil uji nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.850	1.94263

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.850	1.94263

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.18 nilai R *square* sebesar 0,854 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 85,4% adapun sisanya 14,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis

4.4.2.1 Uji t

Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial / Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.164	.996		3.177	.002
X1	.043	.087	.042	.500	.619
X2	.417	.039	.889	10.581	.000

a. Dependent Variable: Y

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,500	1,66827	0,619	0,05	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	10,581	1,99656	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, hasil uji t dapat diartikan sebagai berikut:

1. Hasil uji t untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) diperoleh nilai sig (0,619) > Alpha (0,05) dan nilai t hitung sebesar 0,619 < t tabel sebesar 1,66827
Diperoleh dari ($a/2 : n-k = 68-2 = 66$) dengan demikian disimpulkan

bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karaywa pada PT. Fastrata Buana Lampung.

2. Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dan nilai t hitung sebesar 10,581 > t tabel sebesar 1.66827 Diperoleh dari ($a/2 : n-k = 68-2 = 66$) dengan demikian disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karaywa pada PT. Fastrata Buana Lampung.

4.4.3 Uji F

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil uji Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan / Uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1437.585	2	718.792	190.469	.000 ^a
	Residual	245.298	65	3.774		
	Total	1682.882	67			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	190,469	3,14	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji hipotesis diatas didapat perhitungan pada variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja diperoleh nilai sig (0,000) < alpha

(0,05) dan nilai F hitung sebesar 190,469 > F tabel sebesar 3,14 diperoleh dari ($k : n-k = 68-2 = 66$). Maka dapat disimpulkan nilai sig < nilai alpha dan F hitung > F tabel sehingga hipotesis diterima dengan demikian variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fastrata Buana Lampung. Menurut Sholihin (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Sulastri et al., (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Setiani dan Hidayat (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya, karena karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif.

Waspodo (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya, karyawan yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas. Winarno dan Juariyah (2016)

menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, serta tingkat kepuasan setiap individu berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Prasetio dan Hayuningrat (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya

Berdasarkan pendapat diatas, maka definisi kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang diharapkan mampu meningkatkan perilaku sukarela karyawan serta memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan dalam mengembangkan citra perusahaan maupun dalam pencapaian tujuan perusahaan yang berdampak pada kinerja yang optimal. Penelitian Menurut Subakti (2013) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut disebabkan rendahnya gaji dan tunjangan serta tidak adanya insentif dan tidak adanya peluang karier dan peluang promosi jabatan menyebabkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Azhari (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau hal tersebut terlihat bahwa faktor-faktor kepuasan kerja berupa gaji yang memadai, pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan sikap atasan tidak dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fastrata Buana Lampung. Menurut (Marliani et al., 2016) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang. Kemudian menurut (Sedarmayanti, 2015) Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Berdasarkan pendapat diatas, maka lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Penelitian Kartika Dewi (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan serta positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian tinggi rendahnya lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kemudian penelitian lain menurut Ijlma, (2018) dalam penelitian nya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

