

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ

Nur Lailiya Mulaiyina¹, Roziana Ainul Hidayati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Gresik, Jawa Timur, Indonesia

mulaiyinalailiyaa@gmail.com¹, Roziana@umg.ac.id²

Abstract

Background – Employee performance is an essential factor in determining organizational success. Several factors that may influence employee performance include job satisfaction, work motivation, and the physical work environment. However, previous studies have reported inconsistent findings regarding the effects of these variables, making further investigation necessary at PT. XYZ.

Objective – This study aims to analyze the effects of job satisfaction, work motivation, and the physical work environment on employee performance at PT. XYZ.

Design / Methodology / Approach – This research employed a quantitative approach. The research population consists of 36 employees, while the sample comprises 32 employees selected using purposive sampling. Primary data were obtained through the distribution of questionnaires utilizing a likert scale. Data analysis was conducted using SPSS Version 31, involving validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test (R^2), and hypothesis test (t-test).

Findings – The results indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a negative and significant effect on employee performance, while the physical work environment has a negative and insignificant effect on employee performance. The three independent variables explain 35,3% of the variation in employee performance, while the remaining 64,7% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Research Implication – The research findings indicate that the company needs to enhance job satisfaction by providing rewards, fostering good communication, and evaluating motivational policies to better align them with employee needs. Additionally, improvements to the physical work environment remain necessary to maintain workplace comfort, even though they have not been proven to have a significant impact on employee performance.

Limitations – This study was conducted in a single company with a relatively small sample size, limiting the generalizability of the findings. Furthermore, only three independent variables were examined, whereas other factors may also influence employee performance. Future research is advised to incorporate additional variables affecting employee performance that were not examined in this study.

Keyword: job satisfaction, work motivation, physical work environment, employee performance.

Abstrak

Latar Belakang – Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan Perusahaan. berbagai faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan antara lain kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Namun, hasil dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh ketiga variable tersebut masih menunjukkan perbedaan sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada PT. XYZ.

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap karyawan pada PT. XYZ.

Desain / Metodologi / Pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 36 karyawan, sedangkan sampel berjumlah 32 karyawan yang dipilih menggunakan Teknik purposive sampling. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS Versi 31 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t).

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 35,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Implikasi Penelitian – Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian reward, komunikasi yang baik, serta evaluasi kebijakan motivasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, perbaikan lingkungan kerja fisik tetap perlu dilakukan untuk menjaga kenyamanan kerja meskipun belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Batasan Penelitian – Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga hasil dari penelitian ini belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independent sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena berhasilnya tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu yang ada. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan untuk memenuhi tugas sebagai bentuk tanggung jawab. Kinerja karyawan harus diperhatikan dengan cara melakukan penilaian kinerja apabila perusahaan menginginkan tujuannya tercapai dan terpenuhi secara optimal (Mangkunegara, 2023). Seperti yang dilakukan oleh PT. XYZ yang bergerak dalam bidang penyalur jasa kontraktor.

Melihat penilaian evaluasi kinerja karyawan pada tahun 2022 dan 2023 yang dilakukan berdasarkan dari produktivitas, komunikasi, kepemimpinan, pengembangan

pribadi, hubungan kerja, dan manajemen. Berikut ini rekap data kinerja karyawan PT. XYZ selama dua tahun:

Tabel 1. Rekap Kinerja Tahun 2022 dan 2023 Karyawan PT. XYZ

Keterangan	Jumlah Karyawan	
	2022	2023
Sangat Baik	3	0
Baik	29	19
Cukup Baik	0	10
Kurang Baik	0	3
Butuh Perbaikan	0	0
Jumlah	32	32

Sumber: Devisi SDM PT. XYZ

Hasil rekap kinerja karyawan sebagaimana tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2022 mengalami penurunan di tahun 2023. Motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor dari kinerja (Kasmir, 2016). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan tentang peraturan jam masuk kerja dan tata tertib adalah indikator dari kepuasan kerja. Permasalahan yang didapati terkait kedisiplinan tentang peraturan jam masuk kerja adalah masih tingginya persentase keterlambatan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingginya angka keterlambatan karyawan pada bulan November tahun 2022 sampai bulan Maret tahun 2023. Hal tersebut didukung dengan data berikut:

Tabel 2. Persentase Keterlambatan Karyawan PT. XYZ

Periode	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Keterlambatan (orang)	Persentase Keterlambatan (%)
2022	November	32	15 orang	46%
	Desember	32	10 orang	31%
2023	Januari	32	15 orang	46%
	Februari	32	17 orang	53%
	Maret	32	24 orang	75%

Sumber: Devisi SDM PT. XYZ

Berdasarkan tabel di atas, pada bulan november 2022 sampai bulan maret 2023 jumlah persentase keterlambatan karyawan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan terdapat permasalahan tentang kedisiplinan berupa keterlambatan karyawan PT. XYZ. Keterlambatan terjadi karena faktor eksternal yaitu kendala saat di perjalanan dan faktor internal yaitu belum bisa memanajemen waktu dengan baik. Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2015:143)

motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan seorang untuk mencapai kepuasan kerja. Berikut merupakan data motivasi kerja karyawan PT. XYZ:

Tabel 3. Data Motivasi Karyawan PT. XYZ

No	Uraian	keterangan
1	<i>Physycological Need</i>	Gaji, Tunjangan
2	<i>Safety Need</i>	<i>Security</i> , Jaminan Kecelakaan Kerja
3	<i>Social Need</i>	<i>Team work</i> , <i>Family Gathering</i>
4	<i>Esteem Need</i>	Penghargaan karyawan teladan
5	<i>Self Actualization</i>	Promosi Jabatan

Sumber: Devisi SDM PT. XYZ

Motivasi juga menjadi faktor penting yang harus dimiliki setiap karyawan. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu karyawan bagian SDM (Sumber Daya Manusia) menyatakan bahwa gaji pokok yang diterima karyawan PT. XYZ belum mencapai standar yang ditetapkan UMR (Upah Minimum Regional) Kabupaten Gresik. Menurut Puspitasari (2023) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan karyawan sehingga tidak lepas dari upaya pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kepuasan pada karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas secara maksimal. Namun kenyataannya di PT. XYZ masih mempunyai beberapa kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik. Berikut data lingkungan kerja fisik pada PT. XYZ:

Tabel 4. Data Lingkungan Kerja Fisik Karyawan PT. XYZ

No	Nama	Keterangan			
		Fasilitas (Ada/Tidak)	Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1	Pencahayaann	Ada	-	√	-
2	Tata Ruang	Ada	-	√	-
3	Tempat Parkir	Ada	√	-	-
4	AC	Ada	√	-	-
5	Wifi	Ada	-	√	-
6	Laptop / Komputer	Ada	√	-	-
7	Printer	Ada	√	-	-
8	Scanner	Ada	√	-	-
9	Alat Kantor	Ada	√	-	-
10	Keamanan	Ada	√	-	-
11	Ventilasi Udara	Ada	√	-	-
12	Kantin	Ada	-	√	-
13	Toilet	Ada	√	-	-
14	Mushollah	Ada	√	-	-
15	Mesin Fotokopi	Ada	-	-	√
16	Kebersihan	Ada	√	-	-

17	Kendaraan Kantor	Ada	√	-	-
18	Kebisingan	Tidak Ada	-	-	-
19	Fingerprint	Ada	√	-	-
20	Mesin <i>Scan</i> dan Fotokopi	Ada	√	-	-

Sumber: Devisi SDM PT. XYZ

Berdasarkan tabel di atas, lingkungan kerja fisik pada PT. XYZ cukup lengkap dan memadai untuk digunakan. Namun terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai yang dijadikan sebagai evaluasi terhadap perusahaan. Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2015:64), Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang sesuai dengan tugas seorang karyawan. Menurut Sutrisno (2017) kinerja karyawan adalah seberapa baik seseorang mengerjakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawabnya dan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang tepat. Menurut Mangkunegara (2013:67), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk mengukur, mengevaluasi, dan mengembangkan kinerja karyawan. Menurut Bangun (2014:234) indikator penilaian kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011) Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang bisa positif (senang, nyaman) atau negatif. Perasaan ini terlihat dari bagaimana seseorang bekerja, misalnya dalam hal kedisiplinan, semangat kerja, dan hasil yang dicapai. Menurut Sutrisno (2011:74) Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, dan kondisi fisik dan mental. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2011:202).

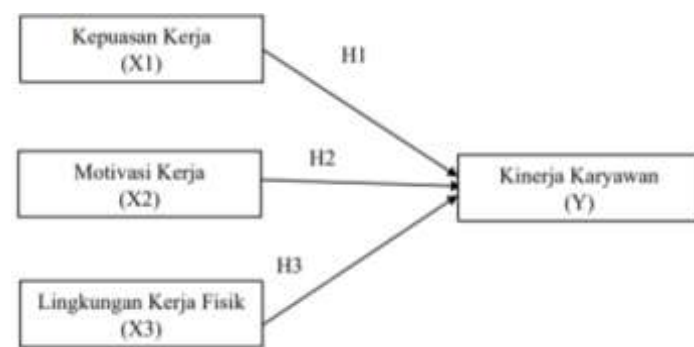
Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Hasibuan (2015:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang ingin bekerja dengan semangat dan sungguh-sungguh. Tujuannya adalah untuk mencapai hasil kerja yang baik dan merasa puas dengan pencapaiannya. Maslow dalam Hasibuan (2014) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah kebutuhan psikologi (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan harga diri (*esteem or status needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik berperan penting terhadap tuntasnya pekerjaan seseorang. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:26) adalah segala sesuatu yang bersifat fisik di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak pada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Handoko (2014:186) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua hal yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, suara, dan kebersihan, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang dapat memengaruhi kondisi suatu lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:27) adalah penerangan, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, dan keamanan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

H1 diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ

H2 diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ

H3 diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020:4).

Populasi dan Sampel

Populasi yang difokuskan dalam penelitian ini adalah pekerja PT. XYZ yang berjumlah 36 orang yang terdiri dari 32 karyawan dan 4 tenaga kerja pendukung untuk keamanan dan kebersihan. Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel yang baik untuk ukuran sampel layak dalam penelitian adalah antara 30 – 500 responden. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *purposive sampling*, dimana peneliti memilih anggota sampel berdasarkan kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria dalam penelitian ini adalah pekerja yang memiliki penilaian kinerja setiap tahunnya. Pekerja yang memiliki penilaian kinerja setiap tahunnya yaitu karyawan PT. XYZ yang berjumlah 32 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian berdasarkan variabel yang sedang diteliti untuk kemudian diolah. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban responden melalui daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden yang merupakan karyawan tetap PT. XYZ. Sumber data pendukung diperoleh langsung dari karyawan PT. XYZ mengenai data kepuasan kerja, motivasi

kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan serta berasal dari responden dengan teknik menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. XYZ dengan menggunakan skala interval karena memiliki jarak nilai yang sama antar variabelnya dan skala ukur yang digunakan adalah skala likert.

Analisis Data

Analisis data menggunakan SPSS Versi 31 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinieritas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pad PT. XYZ. Analisis diawali dengan pengujian instrument dan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model penelitian sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa akurat item pertanyaan dalam mengukur variabel yang akan diteliti, dan item pertanyaan tersebut dianggap valid apabila telah dilakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,811	0,349	Valid
	X1.2	0,810		Valid
	X1.3	0,506		Valid
	X1.4	0,615		Valid
	X1.5	0,660		Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,626	0,349	Valid
	X2.2	0,662		Valid
	X2.3	0,746		Valid
	X2.4	0,712		Valid
	X2.5	0,471		Valid
	X2.6	0,602		Valid
	X2.7	0,455		Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	X3.1	0,736	0,349	Valid
	X3.2	0,800		Valid
	X3.3	0,528		Valid
	X3.4	0,672		Valid
	X3.5	0,628		Valid

	X3.6	0,498		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,770	0,349	Valid
	Y2	0,770		Valid
	Y3	0,618		Valid
	Y4	0,797		Valid
	Y5	0,654		Valid

Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 31

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, jumlah sampel (n) dalam penelitian ini yaitu 32, maka $df = 32 - 2 = 30$ dengan $\alpha 0,05$ sehingga didapat r tabel = 0,349. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $> r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,72	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,71	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,71	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,75	0,70	Reliabel

Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 31

Berdasarkan tabel di atas seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi nilai *Alpha* karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dan semua item pertanyaan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang dikatakan baik adalah distribusi data yang dimiliki normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan alat uji analisis statistik yaitu IBM SPSS Statistik versi 31. Adapun hasil dari pengujian data tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		32
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.73969443
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.084
	<i>Positive</i>	.084
	<i>Negative</i>	-.059
<i>Test Statistic</i>		.084
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200

Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 31

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp sig.* adalah 0,200. Sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp sig* > 0,05. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas terjadi gejala multikorelasi atau tidak. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil dari pengujian data tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		<i>Collinearity Stastics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	0,699	1,430
	Motivasi Kerja	0,768	1,302
	Lingkungan Kerja Fisik	0,867	1,153

Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 31

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* pada kepuasan kerja sebesar 0,699 dan nilai VIF 1,430, kemudian nilai *tolerance* pada motivasi kerja sebesar 0,768 dan nilai VIF 1,302, dan lingkungan kerja fisik dengan nilai *tolerance* sebesar 0,867 dan VIF 1,153. Seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi diantara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya, untuk melihat ada tidaknya gejala heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan uji glejser (Ghozali, 2018:142). Adapun hasil dari pengujian model regresi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>		<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
1	(Constant)	3.158	3.594		.879	.387
	Kepuasan Kerja	-.032	.137	-.052	-.231	.819
	Motivasi Kerja	.061	.114	.116	.537	.595
	Lingkungan Kerja Fisik	-.112	.094	-.233	-1.186	.245

Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 31

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig pada masing masing variabel $> 0,05$, maka hal ini dapat menunjukkan bahwa pada data penelitian ini tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

Analisis Data

Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji dua variabel atau lebih. Dalam analisis regresi linear berganda juga berfungsi untuk menguji kebenaran terhadap hipotesis. Oleh karena itu, pada penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X1), motivasi kerja(X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. XYZ. Adapun hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>		<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
1	(Constant)	26.060	5.281		4.935	<.001
	Kepuasan Kerja	.561	.202	.530	2.772	.010
	Motivasi Kerja	-.433	.154	-.514	-2.818	.009
	Lingkungan Kerja Fisik	-.134	.144	-.160	-.933	.359

Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 31

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan analisis regresi linear berganda antara kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3), dan kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 26.060 + 0,561X_1 - 0,433X_2 - 0,134X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 26,060, menunjukkan apabila variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik berada dalam kondisi tetap atau nol, maka kinerja karyawan berada pada nilai 26,060. Artinya, meskipun ketiga variabel bebas tidak berpengaruh, maka kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 26,060. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,561 bernilai positif, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi nilai kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja sebesar -0,433 bernilai negatif, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi nilai motivasi kerja, maka semakin turun nilai kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik sebesar -0,134 bernilai negatif, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja fisik, maka semakin turun nilai kinerja karyawan.

Uji koefisien determinan (R^2) digunakan untuk menentukan persentase variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Adapun hasil dari pengujian R^2 (*R-Square*) adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.594 ^a	.353	.283	.732

Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 31

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,353 artinya bahwa 35,3% variabel dependen kinerja karyawan PT. XYZ mampu dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sisanya 64,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara signifikan variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistic yaitu Uji t (uji regresi secara parsial). Dalam penelitian ini tingkat error yang digunakan adalah 5% atau 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan uji t yakni:

- Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
- Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak menandakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji t

		Unstandardized	Coefficients	Standardized		
Model		B	Std. error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	26.060	5.281		4.935	<.001
	Kepuasan Kerja	.561	.202	.530	2.772	.010
	Motivasi Kerja	-.433	.154	-.514	-2.818	.009
	Lingkungan Kerja Fisik	-.134	.144	-.160	-.933	.359

Sumber: Output IBM SPSS Statistic Version 31

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig 0,010, karena nilai sig 0,010 < 0,05 maka kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig 0,009, karena nilai sig 0,009 < 0,05 maka motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pengujian pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig 0,359, karena nilai sig 0,359 > 0,05 maka lingkungan kerja fisik (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik purposive sampling dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, Adalah Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. XYZ. Semakin tinggi tingkat

kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, seperti adanya penghargaan, komunikasi yang baik, dukungan dari manajemen, dan kesempatan berkembang, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, motivasi kerja ditemukan berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan belum tentu selalu meningkatkan kinerja apabila tidak sesuai dengan kondisi, karakteristik, atau kebutuhan individu karyawan. Adapun lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena kondisi lingkungan kerja perusahaan telah memenuhi standar kenyamanan dan keselamatan sehingga bukan lagi menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis, kepuasan kerja, hubungan kerja, dan kebijakan manajemen dibandingkan kondisi fisik lingkungan kerja.

Upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. XYZ sebaiknya lebih difokuskan pada peningkatan kepuasan kerja serta evaluasi sistem pemberian motivasi agar sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan, sementara lingkungan kerja fisik tetap perlu dipertahankan pada kondisi yang aman dan nyaman sebagai faktor pendukung. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 35,3% variasi kinerja karyawan, sehingga masih terdapat 64,7% faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, maupun hubungan antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu.Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P (2013). “Manajemen Sumber Daya Manusia” Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mulyadi, 2015. Manajemen sumber daya Manusia, Jakarta: in media
- Puspitasari, K. D.(2023). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di AQ VA Hotel dan Villas Legian Bali. Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humoniora (Jakadara), 2(1) 9-20.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). Manjemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.