

Optimalisasi Kinerja Karyawan PT Global Pratama Powerindo: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik

Putra Umar Makrup Romadani¹⁾, Juddy Prabowo²⁾

¹ Universitas Jenderal Achmad Yani

putraumar_20p346@mn.unjani.ac.id

² Universitas Jenderal Achmad Yani

yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id

Abstract

The study conducted at PT. Global Pratama Powerindo reveals that job satisfaction plays a crucial role in enhancing employee performance. However, the physical work environment, when considered independently, does not significantly impact employee performance, as indicated by non-significant statistical results. Interestingly, when analyzing the combined influence of job satisfaction and the physical work environment, a noteworthy impact on employee performance is observed. The F-test results demonstrate that the amalgamation of these factors collectively contributes significantly to enhancing employee performance. Approximately 58% of the variability in employee performance can be explained by job satisfaction and the physical work environment, as indicated by the coefficient of determination (R²) test. The remaining 42% of variations may be influenced by unexamined factors. The research highlights the reliability of the measurement instruments used, ensuring the credibility of the findings. The practical implications suggest that PT. Global Pratama Powerindo's management can improve policies and strategies by focusing on optimizing job satisfaction and the physical work environment to elevate employee performance. Despite valuable insights, the study acknowledges limitations, including a restricted sample size and a narrow industry sector focus, encouraging future research with broader samples and diverse industry involvement. Overall, the research contributes significantly to understanding the dynamics influencing employee performance in the renewable energy sector.

Keywords: Job satisfaction, Employee performance, physical work Environment

A. Latar Belakang Teoritis

Dalam era globalisasi yang pesat seperti saat ini, perusahaan-perusahaan di sektor energi, terutama yang berfokus pada pembangkit listrik tenaga surya, mendapati diri mereka terlibat dalam persaingan global yang tak terhindarkan. Pada tahun 2022, Indonesia mencatat sekitar 1.200 perusahaan yang menyediakan layanan pembangkit tenaga surya (Suryaningrum, 2019). Fenomena ini tidak hanya menciptakan persaingan ketat di pasar energi terbarukan tetapi juga mempengaruhi dinamika merekrut sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Peningkatan peringkat daya saing Indonesia dari peringkat 44 menjadi 34 dunia, sebagaimana dilaporkan oleh *International Institute for Management Development (IMD) World Competitiveness Ranking 2023*, menunjukkan dampak positif globalisasi terhadap kualitas sumber daya manusia di negara ini.

Peningkatan daya saing tersebut secara langsung terkait dengan kemajuan dalam kinerja sumber daya manusia. Kontrol yang efektif atas aset manusia oleh perusahaan menjadi faktor utama dalam pencapaian ini (Widyana & Bagia, 2022). Seiring dengan itu,

perusahaan dapat mengoperasikan sistem dengan hubungan kerja yang seimbang antara individu-individu untuk mencapai tujuan bersama. Keterlibatan sumber daya manusia menjadi kunci kesuksesan perusahaan, di mana peran mereka sebagai perencana, pelaksana, dan penentu pencapaian tujuan organisasi memberikan kontribusi yang signifikan (Jufrizen & Khairani, 2020). Meskipun demikian, banyak perusahaan menghadapi kesulitan dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena belum menerapkan sistem manajemen kinerja yang efektif, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan

Perusahaan sering kesulitan meningkatkan produktivitas karyawan karena kurangnya implementasi sistem manajemen kinerja yang efektif. Kinerja karyawan, hasil kerja dalam segi kualitas dan kuantitas, menjadi kunci bagi produktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan bisnis. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja mencerminkan pencapaian tugas sesuai tanggung jawab, sementara Fahmi (2017) mengukurnya berdasarkan hasil suatu proses selama periode tertentu. Kinerja yang optimal,

mencapai standar perusahaan dan mendukung tujuan perusahaan, dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja (Kasmir., 2016).

PT Global Pratama Powerindo (GPP) adalah entitas korporasi yang fokus sebagai kontraktor penyedia energi terbarukan, khususnya dalam pengembangan pembangkit listrik tenaga surya. Komitmen perusahaan terletak pada peningkatan kualitas produk melalui penekanan pada standar kualitas tinggi. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, pengembangan karyawan yang mampu memberikan kinerja tinggi menjadi suatu kebutuhan yang esensial.

Permasalahan yang terjadi di PT Global Pratama Powerindo ialah tidak optimalnya kinerja karyawan dengan harapan dari manajemen. Kepuasan kerja yang rendah dari karyawan dengan dilihat dari sering ditemukan keterlambatan masuk kerja menghasilkan dampak secara langsung terhadap pekerjaan dan kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja fisik yang kurang memberikan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga banyak gangguan yang sering terjadi sehingga kinerja karyawan semakin menurun.

Dengan berbagai fenomena dan kondisi dari PT Global Pratama Powerindo menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja menjadi masalah yang cukup serius, selaras dengan penelitian Hammar, (2023) apabila kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan karena karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, dan juga sejalan dengan penelitian Heruwanto et al., (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, maka lingkungan kerja yang nyaman dan dukungan untuk membantu pekerjaan akan membuat karyawan betah dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kepuasan kerja karyawan di PT Global Pratama Powerindo, mengevaluasi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik di perusahaan, serta menilai kinerja

karyawan berdasarkan persepsi atasan langsung. Melalui pemaparan hasil penelitian ini, akan dianalisis sejauh mana kepuasan kerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan di PT Global Pratama Powerindo. Pendekatan kajian ini mencakup aspek-aspek tersebut baik secara parsial maupun simultan, memberikan wawasan yang komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan keberhasilan karyawan dalam konteks lingkungan kerja perusahaan ini.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kuantitatif, yang merupakan suatu pendekatan ilmiah yang dilandasi oleh filsafat positivisme. Metode ini dipilih untuk menyelidiki populasi atau sampel, dengan fokus pada analisis kuantitatif atau statistik dalam rangka menguji hipotesis (Sugiono, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependennya.

Pengumpulan data dilakukan melalui sumber primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data melibatkan penerapan beberapa teknik yang mencakup penelitian kepustakaan, serta penelitian lapangan yang dilaksanakan melalui wawancara dan penggunaan kuesioner. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan kelengkapan dan kedalaman data yang diperlukan dalam menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. PT Global Pratama Powerindo dijadikan objek penelitian, dengan memilih dua karakteristik karyawan sebagai responden, yaitu seluruh karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun (sebanyak 37 orang) untuk variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2). Atasan langsung yang memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan dan menilai kinerja bawahannya diwakili oleh 1 orang untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini, digunakan skala pengukuran Semantic Differential untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Sumber data diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada responden. Responden memiliki fleksibilitas

untuk memberikan tanggapan dalam rentang nilai 1 hingga 5, dimana nilai 1 mencerminkan persepsi sangat negatif, nilai 3 mengindikasikan sikap netral, dan nilai 5 menggambarkan respons yang sangat positif. Skala ini dirancang untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pandangan dan penilaian responden terhadap variabel yang sedang diamati.

Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai teknik pengujian alat ukur Selanjutnya untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y). Bila korelasi di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Untuk uji reliabel dengan Cronbach's alpha 0,60.

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan dari variabel kepuasan kerja (X1), variabel lingkungan kerja fisik (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung > 0,324 yang secara konsisten melebihi nilai r tabel. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut dianggap valid dan memenuhi kriteria yang ditetapkan. Langkah selanjutnya dalam analisis data adalah melanjutkan dengan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian ini mengungkapkan nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel secara individu. Diperoleh nilai alpha sebesar 0,911, 0,923, dan 0,761 untuk variabel kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kinerja karyawan (Y) secara berurutan. Nilai alpha yang melebihi ambang batas 0,60 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi pada instrumen pengukuran penelitian. Dengan konsistensi dan keandalan yang terverifikasi, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dapat dianggap reliabel. Hasil ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan ke tahap uji berikutnya, memungkinkan penelitian untuk mendalam dan menguraikan hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan.

Berikutnya untuk menjawab identifikasi masalah dilakukan pengolahan data, tahap-tahap seperti *editing, coding, tabulating*, dan

verifikasi digunakan untuk mempermudah pemahaman terhadap posisi seluruh jawaban responden. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, dilakukan pengkategorian dengan mempertimbangkan adanya lima alternatif jawaban. Oleh karena itu, penyusunan kategori dilakukan dengan pembagian menjadi lima interval pada setiap variabel. Kriteria pengkategorian disusun sebagai berikut:

Tabel 1

Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel			
INTE RVAL	KEPU ASAN KERJA	LINGKU NGAN KERJA FISIK	KINE RJA KARY AWAN
1,00- 1,80	Sangat Tidak Puas	Sangat Buruk	Sangat Rendah
1,81- 2,60	Tidak Puas	Buruk	Renda h
2,61- 3,40	Cukup	Cukup Baik	Sedang
3,41- 4,20	Puas	Baik	Tinggi
4,21- 5,00	Sanga t Puas	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan kejelasan dan keefektifan analisis data, sehingga memudahkan interpretasi dan pemahaman hasil penelitian.

Selanjutnya, dalam rangka menganalisis pengaruh variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini, dilakukan uji analisis regresi berganda. Metode ini digunakan untuk menentukan sejauh mana hubungan dan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi juga akan dihitung untuk mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Uji parsial akan dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Selanjutnya, uji simultan akan dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang kompleksitas hubungan antarvariabel dalam konteks penelitian ini.

C. Hasil Dan Pembahasan

Uji Deskriptif

1. Kepuasan Kerja Karyawan PT Global Pratama Powerindo

Tabel 2.

Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap
Penyataan Variabel Kepuasan Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Perputaran Karyawan (<i>Turnover</i>)	4,20	Rendah
Tingkat Ketidakhadiran Kerja	3,97	Rendah
Tingkat Pekerjaan	3,90	Sesuai
Ukuran Organisasi Perusahaan	3,96	Baik
TOTAL SKOR RATA-RATA $(4,20 + 3,97 + 3,90 + 3,96)/4 = 4,00$		
Kriteria = Puas		

Analisis variabel kepuasan kerja dengan sub variabel perputaran karyawan (*turnover*) menunjukkan total rata-rata sebesar 4,20, masuk dalam kriteria rendah. Hasil ini mencerminkan bahwa karyawan PT Global Pratama Powerindo memiliki tingkat perputaran karyawan yang rendah, menandakan bahwa keinginan karyawan untuk mengundurkan diri di perusahaan ini sangat minim.

Pada sub variabel tingkat ketidakhadiran kerja, total rata-rata sebesar 3,97 juga masuk dalam kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Global Pratama Powerindo memiliki tingkat kehadiran yang baik, mengindikasikan kedisiplinan dalam mematuhi aturan absensi, dan memiliki kecenderungan rendah untuk tidak masuk kerja.

Analisis variabel kepuasan kerja dengan sub variabel tingkat pekerjaan menunjukkan total rata-rata sebesar 3,90, masuk dalam kriteria sesuai. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT Global Pratama Powerindo merasa tugas pekerjaan yang mereka emban sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka, menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.

Pada sub variabel ukuran organisasi, total rata-rata sebesar 3,96 masuk ke dalam kriteria baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan

PT Global Pratama Powerindo telah terjalin dengan baik untuk koordinasi antar bagian, kelancaran koordinasi antara atasan dan bawahan, kelancaran komunikasi sesama rekan kerja, serta berpartisipasi aktif terhadap kegiatan instansi.

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada Tabel terkait, setelah melaksanakan perhitungan rata-rata pada masing-masing sub variabel kepuasan kerja di kalangan karyawan PT Global Pratama Powerindo, ditemukan bahwa rata-rata kepuasan kerja secara keseluruhan mencapai angka 4,00. Angka ini dapat diklasifikasikan sebagai tingkat kepuasan yang memenuhi standar kriteria puas. ukuran organisasi dengan kriteria baik.

Secara menyeluruh, hasil ini memberikan indikasi bahwa tingkat kepuasan kerja di PT Global Pratama Powerindo mencerminkan adanya komunikasi yang lancar di antara rekan kerja dan atasan. Selain itu, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan masing-masing, menciptakan suasana di mana pegawai merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugas mereka. Temuan ini tidak hanya mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, tetapi juga menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang positif di kalangan karyawan.

2. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik PT Global Pratama Powerindo

Tabel 3.

Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap
Penyataan Variabel Lingkungan Kerja Fisik

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Pencahayaan di tempat kerja	3,22	Cukup terang
Kenyamanan udara di tempat kerja	3,29	Cukup nyaman
Kebisingan di tempat kerja	2,48	Bising
Bau-bauan di tempat kerja	3,48	Harum
Tata warna di tempat kerja	3,56	Sesuai
Dekorasi di tempat kerja	3,51	Sesuai

Musik di tempat kerja	3,27	Cukup sesuai
Keamanan di tempat kerja	3,00	Cukup aman
Ruang gerak di tempat kerja	3,27	Cukup luas
Kebersihan di tempat kerja	3,85	Bersih
Total skor rata-rata $(3,22 + 3,29 + 2,48 + 3,48 + 3,56 + 3,51 + 3,27 + 3,00 + 3,27 + 3,85) / 10 = 3,29$		
Kriteria = Cukup baik		

Analisis variabel lingkungan kerja fisik dengan sub variabel pencahayaan di tempat kerja menunjukkan total rata-rata sebesar 3,22, masuk dalam kriteria cukup terang. Hasil ini menandakan bahwa pencahayaan di ruang kerja dan toilet di PT Global Pratama Powerindo dianggap memadai oleh karyawan, baik dari segi jenis lampu maupun penempatan yang dirasakan sesuai untuk kegiatan kerja.

Pada sub variabel kenyamanan udara di tempat kerja, total rata-rata sebesar 3,29 termasuk ke dalam kriteria cukup nyaman. Karyawan merasa cukup nyaman dengan kondisi udara di tempat kerja meskipun dapat dirasakan kurang dingin.

Namun, pada sub variabel kebisingan, total rata-rata sebesar 2,48 masuk dalam kriteria bising. Gangguan kebisingan di PT Global Pratama Powerindo disebabkan oleh letak kantor yang dekat dengan jalan besar dan adanya workshop di sebelah bangunan yang sering menimbulkan suara bising.

Pada sub variabel bau-bauan di tempat kerja, total rata-rata sebesar 3,40 termasuk ke dalam kriteria harum. Karyawan merasa aroma di tempat kerja dan toilet di PT Global Pratama Powerindo tercium harum, hal ini disebabkan oleh penggunaan pengharum ruangan otomatis dan pengharum toilet.

Variabel lingkungan kerja fisik dengan sub variabel tata warna di tempat kerja menunjukkan total rata-rata sebesar 3,56, termasuk ke dalam kriteria sesuai. Pengaturan warna pada dinding dianggap mampu menciptakan rasa senang dan kenyamanan dalam bekerja, dengan kombinasi warna abu-abu dan hijau yang disukai oleh karyawan.

Pada sub variabel dekorasi di tempat kerja, total rata-rata sebesar 3,51 termasuk ke dalam kriteria sesuai. Karyawan merasa dekorasi di ruang kerja, termasuk penataan

meja kerja dan peralatan, telah tertata dengan baik dan sesuai.

Variabel lingkungan kerja fisik dengan sub variabel musik menunjukkan rata-rata skor sebesar 3,27, masuk dalam kriteria cukup sesuai. Musik yang diputar di tempat kerja dianggap sesuai dengan situasi dan aktivitas kerja, tidak mengganggu karyawan.

Pada sub variabel keamanan, total rata-rata sebesar 3,00 termasuk dalam kriteria cukup aman. Tangga di dalam kantor dianggap aman oleh karyawan, dengan ukuran anak tangga yang tidak terlalu tinggi dan tidak licin karena dilengkapi dengan keset.

Variabel lingkungan kerja fisik dengan sub variabel ruang gerak menunjukkan rata-rata skor sebesar 3,27, masuk dalam kriteria cukup luas. Karyawan merasa keleluasan gerak baik di ruang kerja maupun toilet dianggap memadai.

Pada sub variabel kebersihan, total rata-rata sebesar 3,85 termasuk dalam kriteria bersih. Karyawan merasa ruangan kerja dan toilet bersih, karena adanya petugas kebersihan yang rutin membersihkan ruangan tersebut. Analisis ini memberikan gambaran detail tentang persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik di PT Global Pratama Powerindo.

Dalam analisis berdasarkan Tabel, terungkap bahwa setelah dilakukan perhitungan, sub variabel kebersihan mencapai prestasi tertinggi dengan skor rata-rata mencapai 3,84, sementara sub variabel kebisingan di tempat kerja menunjukkan prestasi terendah dengan skor rata-rata sebesar 2,48. Melihat secara keseluruhan, variabel lingkungan kerja fisik menghasilkan skor rata-rata total sebesar 3,29, yang dapat dikategorikan sebagai kriteria cukup baik.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kebersihan lingkungan kerja fisik di PT Global Pratama Powerindo dinilai sangat tinggi oleh para pegawai, mencerminkan komitmen perusahaan terhadap standar kebersihan yang tinggi. Namun, seiring apresiasi ini, perlu ditekankan bahwa perhatian khusus perlu diarahkan pada aspek kebisingan, keamanan tangga, dan ruang gerak.

Meskipun lingkungan kerja fisik secara umum sudah dinilai positif, perusahaan tetap dapat memperbaiki

kualitasnya dengan memfokuskan upaya pada pengurangan tingkat kebisingan, peningkatan keamanan tangga, dan optimalisasi ruang gerak. Langkah-langkah proaktif dalam hal ini dapat tidak hanya menjaga kriteria cukup baik yang telah dicapai, tetapi juga mengarahkan perusahaan menuju tingkat keunggulan yang lebih tinggi dalam memberikan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

3. Kinerja Karyawan PT Global Pratama Powerindo Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung

Tabel 4.

Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kualitas kerja	3,60	Tinggi
Ketepatan waktu	3,17	Cukup
Efektivitas biaya	3,45	Efektif
Kebutuhan Pengawasan	3,35	Sedang
Pengaruh Interpersonal	3,43	Mampu
Total skor rata-rata $(3,60 + 3,17 + 3,45 + 3,35 + 3,43) / 5 = 3,40$ Kriteria = cukup		

Berdasarkan analisis dari tabel yang disajikan, setelah melalui proses perhitungan, sub variabel kualitas kerja muncul sebagai prestasi tertinggi dengan total rata-rata mencapai 3,60, menunjukkan bahwa prestasinya masuk ke dalam kriteria tinggi. Sementara itu, sub variabel ketepatan waktu menunjukkan prestasi terendah dengan total rata-rata 3,17, yang dapat dikategorikan sebagai kriteria cukup.

Dalam konteks ini, ketika menggabungkan total skor rata-rata dari setiap sub variabel kinerja karyawan PT Global Pratama Powerindo, ditemukan bahwa secara keseluruhan rata-rata kinerja adalah 3,40, yang masuk ke dalam kriteria cukup. Temuan ini menunjukkan bahwa, meskipun kualitas kerja memiliki performa tinggi, masih terdapat aspek-aspek tertentu yang perlu diperhatikan, terutama dalam hal ketepatan waktu.

Penting untuk dicatat bahwa rata-rata kinerja ini mencerminkan bahwa karyawan di PT Global Pratama Powerindo belum sepenuhnya memenuhi harapan perusahaan terkait kinerja. Berdasarkan wawancara dengan perusahaan, diinginkan agar kinerja karyawan mencapai tingkat minimal baik hingga maksimal sangat baik. Oleh karena itu, peningkatan pada aspek ketepatan waktu dan area lain yang perlu perhatian dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja keseluruhan karyawan di perusahaan ini sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14265905
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.057
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer, diolah peneliti, tahun 2024. Gambar 4.1 Uji Normalita

Setelah dilakukan uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan tingkat signifikansi (sig.) > 0,05, hasil analisis menunjukkan bahwa data residual, sebagaimana tercermin dalam Gambar 4.1 di atas, menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang secara statistik signifikan lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis bahwa data residual tersebut mengikuti distribusi normal.

Uji normalitas merupakan langkah kritis dalam analisis data, dan hasil yang menunjukkan nilai Asymp. Sig. di atas 0,05 menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini tidak menunjukkan deviasi signifikan dari distribusi normal. Penemuan ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis statistik lebih lanjut, memastikan bahwa asumsi normalitas

terpenuhi dan keabsahan hasil analisis statistik dapat dipertahankan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini dapat dianggap sebagai representasi dari distribusi normal, memungkinkan interpretasi yang lebih valid terhadap hasil uji dan analisis yang dilakukan dalam konteks penelitian ini. Pemahaman yang cermat terhadap asumsi-asumsi tersebut memberikan dasar yang kuat untuk keandalan keseluruhan metodologi penelitian ini.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

	B	U.C.	S.C.	C.S.	
		Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.264	2.453			
Kepuasan kerja	.340	.066	.576	.984	1.017
Lingkungan Kerja Fisik	.124	.030	.468	.984	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer, diolah peneliti, tahun 2024.
Gambar 4.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (X) dalam penelitian ini menunjukkan nilai Tolerance yang melebihi batas 0,10. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen, memberikan indikasi bahwa variabel-variabel tersebut bersifat mandiri dan tidak saling berkorelasi secara kuat.

Lebih lanjut, hasil perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) pada semua variabel independen, baik kepuasan kerja maupun lingkungan kerja fisik, menunjukkan nilai VIF sebesar 1.017, yang jauh lebih kecil dari ambang batas 10. Nilai VIF yang rendah mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinieritas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Keberhasilan

dalam menghindari masalah multikolinieritas merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi interpretasi hasil analisis regresi. Hasil ini memberikan keyakinan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara mandiri terhadap variabel dependen tanpa adanya pengaruh signifikan dari variabel independen lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	U. C.		S. C.	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.746	2.235		1.228	.228
X1	.045	.102	.075	.441	.662
X2	.029	.039	.127	.741	.464

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer, diolah peneliti, tahun 2024.
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser pada Tabel 4.2, dapat diamati bahwa nilai signifikansi (Sig) pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,662, sedangkan pada variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai Sig sebesar 0,464. Kedua nilai ini jelas terletak di atas tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kecenderungan heteroskedastisitas pada data. Secara lebih spesifik, nilai Sig yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa perbedaan varians di sepanjang tingkat nilai independen tidak signifikan secara statistik. Artinya, homoskedastisitas, atau homogenitas varians, dapat dianggap terpenuhi untuk kedua variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik.

Temuan ini memberikan keyakinan tambahan terhadap keandalan hasil analisis regresi, karena homoskedastisitas adalah salah satu asumsi yang penting dalam analisis regresi. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hasil regresi yang diperoleh dapat diandalkan dan interpretasinya dapat dilakukan dengan lebih yakin dan akurat dalam kerangka penelitian ini.

Uji Regresi Berganda

VARIABEL	Unstandardized
	Coefficients
	B
Constant	27,264
Kepuasan kerja	0,340
Lingkungan Kerja Fisik	0,124

Dependen Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang tertera dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh untuk variabel dependen (Y) sebagai fungsi dari dua variabel independen (X1 dan X2) adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,264 + 0,340X1 + 0,124X2$$

Dalam konteks ini, nilai konstanta (27,264), koefisien regresi untuk (X1) (0,340), dan koefisien regresi untuk (X2) (0,124) adalah parameter-parameter dalam model regresi ini.

Persamaan ini dapat diartikan sebagai prediksi atau estimasi nilai Y berdasarkan kombinasi variabel X1 dan X2 dengan memperhatikan koefisien regresi yang terdapat dalam persamaan. Sebagai contoh, jika Anda memiliki nilai tertentu untuk (X1) dan (X2), Anda dapat menggantikan nilai tersebut ke dalam persamaan untuk memperoleh perkiraan nilai Y.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.762 ^a	.580	.556	2.181

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan kerja

Sumber: Data primer, diolah peneliti, tahun 2024.
Gambar 4.4 Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil analisis regresi, didapatkan nilai R Square sebesar 0,580. Nilai ini mengindikasikan sejauh mana variabilitas dalam kinerja karyawan (Y) di PT Global Pratama Powerindo dapat dijelaskan oleh gabungan variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2). Dengan R Square sebesar 0,580, dapat diinterpretasikan bahwa

58% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat diatribusikan kepada kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik.

Mengartikan nilai R Square ini secara lebih rinci, 58% dapat dianggap sebagai kontribusi bersama dari kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Sementara itu, sisa sebesar 42% dari variasi kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, dan dugaan kuat bahwa faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini mungkin turut berperan.

Hal ini menegaskan bahwa, meskipun kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, masih terdapat faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam kerangka penelitian ini. Oleh karena itu, perlu dilakukan eksplorasi lebih lanjut atau penelitian tambahan untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor tersebut guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap determinan kinerja karyawan di PT Global Pratama Powerindo.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	223.730	2	111.865	23.505	.000 ^b
Residual	161.816	34	4.759		
Total	385.546	36			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan kerja

Sumber: Data primer, diolah peneliti, tahun 2024.
Gambar 4.6 Uji Simultan

Hasil dari uji simultan yang dilakukan menunjukkan pembagian Mean Square regresi dengan Mean Square residual menghasilkan nilai F hitung sebesar 23.505, dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan derajat kebebasan (df) sebesar 35. Dengan batasan nilai signifikansi pada taraf 0,05, dapat diambil sebuah keputusan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima sementara hipotesis nol (Ho) ditolak. Artinya, secara bersama-sama, variabel Kepuasan Kerja (X1)

dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Global Pratama Powerindo.

Dalam konteks ini, temuan penelitian juga sejalan dengan konsep yang diungkapkan oleh A. Dale Timple, sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15), yang membagi faktor-faktor kinerja menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan sifat-sifat individu, sedangkan faktor eksternal mencakup berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja seseorang dan berasal dari lingkungan.

Dalam hal ini, faktor-faktor eksternal dapat melibatkan perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkaya pemahaman terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, yang dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu, termasuk di dalamnya variabel-variabel seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Sebagai tambahan, pemahaman ini juga menggarisbawahi pentingnya menyelidiki faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk aspek-aspek yang dapat dikelola oleh organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, implikasi praktis dari penelitian ini dapat memberikan panduan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.264	2.453		11.114	.000
Kepuasan kerja	.340	.066	.576	5.178	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.124	.030	.464	4.168	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data primer, diolah peneliti, tahun 2024.

Gambar 4.5 Uji Parsial

1. Pengaruh Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji t (parsial) diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

diperoleh t hitung sebesar 5,178 dengan t tabel 2,030, jadi t hitung > t tabel dan didapat nilai nilai signifikansi 0,000 < 0, 05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y, yaitu kinerja karyawan pada PT. Global Pratama Powerindo.

Hasil penelitian ini sesuai hasil penelitian Widayati et al., (2021) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas. Apabila terdapat karyawan yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya akan menyebabkan kinerja menurun. Bahwa hal tersebut menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasir et al., (2023) yang salah satu variabel penelitiannya juga meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana pada penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Indonesian Knitting Factory tersebut diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ada juga penelitian oleh Triastuti et al., (2021) dimana pada hasil penelitiannya juga diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandon Indonesia Tbk. karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji t (parsial) diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung sebesar 4,168 dengan t tabel 2,030, jadi t hitung > t tabel dan didapat nilai nilai signifikansi 0,000 < 0, 05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2, yaitu Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y, yaitu Kinerja karyawan pada PT. Global Pratama Powerindo.

Hasil Penelitian mengenai lingkungan kerja fisik sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2016), ia menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. lingkungan kerja fisik dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faisal, Artiningsih, (2022) yang juga meneliti pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana pada penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Naraya Telematika Malang tersebut diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ada juga penelitian oleh Sagita et al., (2023) dimana pada hasil penelitiannya juga diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada home industry Bolu Dadakan Ibu Otang.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Karyawan di PT. Global Pratama Powerindo, beberapa kesimpulan dapat ditarik:

Kepuasan Kerja secara parsial, Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung yang signifikan lebih besar dari t tabel, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Artinya, terdapat hubungan positif antara tingkat kepuasan kerja karyawan dengan peningkatan kinerja mereka di PT. Global Pratama Powerindo.

Lingkungan kerja fisik secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh

positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diindikasikan oleh nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel pada pengujian statistik. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mungkin turut mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

Pengaruh bersama Secara simultan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Global Pratama Powerindo. Temuan ini diperkuat oleh nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel, serta signifikansi yang kurang dari 0,05. Artinya, faktor-faktor tersebut, ketika dipertimbangkan bersama-sama, memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dengan demikian, kesimpulan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen PT. Global Pratama Powerindo untuk mempertimbangkan strategi dan kebijakan yang mendukung peningkatan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

E. Rekomendasi

Penelitian selanjutnya seharusnya mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kedalaman dan keakuratan hasil dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan lebih beragam. Penambahan variasi dalam responden dapat memberikan dimensi yang lebih luas dalam mengeksplorasi dampak kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perpanjangan periode penelitian menjadi pertimbangan penting untuk mengamati perubahan dan tren jangka panjang. Selain itu, pertimbangkan penambahan variabel independen untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif terkait dengan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Global Pratama Powerindo.:

1. Saran Akademis: Penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, memperpanjang periode penelitian, dan mempertimbangkan

penambahan variabel independen untuk pemahaman yang lebih komprehensif.

2. Saran Praktis:

Manajemen perlu mempertahankan kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan sebagai upaya mendukung kinerja optimal.

Upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan gaji yang layak dan memberikan peluang pengembangan karir dihargai.

Pemeliharaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis, namun perlu kajian lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

F. Referensi

- Faisal M., Dwi Wahyu Artiningsih, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wilson Lautan Karet Banjarmasin. *Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin*, 10(1).
- Hammar, Y. T. K. R. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *Yume : Journal Of Management*, 6(1). <https://doi.org/10.37531/Yum.V6i1.3501>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1). <https://doi.org/10.33370/Jmk.V17i1.391>
- Jufrizen, & Khairani N. Rahmadhani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Kusdianto, I., & Mas, M. (2023). Enrichment: Journal of Management The influence of leadership style, work discipline, job satisfaction, and Physical work environment on employee performance BKKBN Kota Palopo. In *Enrichment: Journal of Management (Vol. 13, Issue 2)*.
- Mangkunegara A. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Musannip Efendi Siregar, Z., & Fitri Nasution, M. (n.d.). The Influence of Physical Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2170>
- Nasir Muh. Agum, Hasibuddin, & Akhmad Syahid. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kendali: Economics And Social Humanities*, 2(1). <https://doi.org/10.58738/Kendali.V2i1.287>
- Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalial Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd Ed.)*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, P., & Judge, T. A. (2016). *Human Resources Management (13th Ed.)*. Salemba Empat.
- Sagita, S. Dwi, Suryanato, S., & Pramuditha, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 6(1), 455–463.
- Sugiyomo (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Pt. Bagus Conveksi Branch Paragon

- Mall Semarang). Jurnal Ekbis, 20(2).
<https://doi.org/10.30736/ekbis.v20i2.241>
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 2(02), 147–156.
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk), 1(1).
<https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Widyana, I. K. D., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Person-Job Fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata, 5(2).
<https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i2.39545>