

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia

Alia Noor Kumala

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta No. 448 Bandung 40266

aliaanrkmlaa.inaba@student.inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta No. 448 Bandung 40266

arie.hendra@inaba.ac.id

Article's History:

Received 23 June 2024; Received in revised form 17 July 2024; Accepted 28 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2846-2855. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel total dengan jumlah responden 38 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,8%, (2) variabel motivasi kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 74,9%, (3) variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,9%. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Di era globalisasi yang dihadapi negara-negara saat ini, dunia semakin terbuka dan sumber daya manusia dituntut untuk lebih tanggap (Mujito, 2024). Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan untuk mengkoordinasikan dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan (Kharisma, A.N, 2024). Dalam suatu organisasi/perusahaan sangat penting bahwa kinerja pegawai bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan seluruh elemen dalam perusahaan dan memungkinkan pegawai dapat melakukan aktivitasnya secara efektif dan efisien (Harianja, I, & Saputro, A.H 2024.) Menurut (Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. 2023), terdapat perkembangan yang signifikan dalam dunia usaha saat ini dibandingkan masa lalu. Hal ini tercermin dari pertumbuhan yang signifikan dan keragaman kebutuhan masyarakat. Pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi suatu organisasi adalah mengelola peran dan hubungan setiap sumber daya manusia secara efektif dan efisien, Karyawan dan perusahaan saling terhubung. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk menjalankan seluruh aktivitas bisnis. Sebaliknya karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena mempunyai harapan dan kebutuhan yang terpenuhi melalui kontribusinya kepada perusahaan (Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. 2024).

Pertumbuhan organisasi yang semakin kompleks melalui kesesuaian dengan lingkungan internal yang mendukung kelancaran kerja dalam organisasi sehingga hal ini merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Halawa, 2019).

Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke

arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus terhadap pekerjaannya (Gardjito, 2014).

PT. Wonti Indonesia berdiri berawal mula dari adanya kerja sama antara Washizu Kogyo Co.Ltd (Elektro Plating) dan Noguchi Manufacture (PressComponent) dengan PT.FDK Mfg yang berlokasi di Jepang. Guna memperlancar dan mempermudah hasil produksi dan deliver ekspor dan impor, kerja sama berlanjut di mana Washizu Mekki Kogyo Co.Ltd dan Noguchi Manufacture berinvestasi di Indonesia dengan mendirikan perusahaan yang sampai sekarang bernama PT.Wonti Indonesia. Kepemilikan PT.Wonti Indonesia oleh Washiru Mekki Kogyo Co.Ltd (Elektro Plating) dan Noguchi Manufacture berlangsung dari tahun 1996 sampai November 2015. Washiru Mekki Kogyo Co.Ltd pemilik tunggal PT.Wonti Indonesia.

Tabel 1
Data Kinerja Karyawan PT. Wonti Indonesia Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan					Rata-rata	Target Kinerja	Keterangan
		Absensi	Tanggung Jawab	Disiplin	Laporan terhadap Atasan	Etika			
2021	38	60%	55%	55%	65%	75%	62%	100%	Baik
2022	38	45%	50%	45%	47%	65%	50,4%	100%	Kurang Baik
2023	38	40%	47%	30%	37%	50%	40,8%	100%	Kurang Baik

Sumber: diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data penelitian karyawan jika dilihat dari tahun 2022 rata-rata penilaian kinerja PT. Wonti Indonesia menurut dengan angka rata-rata 50,4 % dari persentase yang seharusnya adalah 100% dengan diberikan keterangan yang kurang baik. Menunjukkan kinerja yang menurun dari pencapaian sebelumnya dimana seharusnya karyawan PT. Wonti Indonesia mencapai angka rata-rata 62% pada tahun 2021 dengan persentase 100% dengan kategori baik. Maka pada tahun 2020 menurun menjadi 40,8% dari persentase 100% dengan kategori kurang baik maka disini kita bisa lihat bawasannya karyawan PT. Wonti Indonesia sangat kurang memperhatikan karyawannya dalam bekerja, target-target dalam perusahaan sangat banyak diabaikan oleh para karyawan yang seharusnya yang memiliki jabatan tinggi di PT. Wonti Indonesia harus lebih tegas lagi agar kinerja karyawan Kembali optimal dan memiliki rata-rata seperti pada tahun 2021.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:46) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sunyoto (2017:43) mengatakan lingkungan kerja adalah 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.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Motivasi Kerja

Menurut A Maslow (dalam donni , 2016:206) “Menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.”

Menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arief Yusuf Hamali (2018:133) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu

faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018 : 74) Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja Perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya melalui evaluasi bekerja sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Badeni, (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Edy Sutrisno (2019, P.74), "kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis".

Menurut Mangkunegara (2017:117) menyatakan bahwa, "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan dapat melibatkan aspek-aspek seperti gaji/upah yang diterima, kesempatan promosi jabatan, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan."

Kinerja Karyawan

Menurut Edison dkk., (2017:188), "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Menurut Mangkunegara (2017:67), mengemukakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Hasibuan (2020:94) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu tertentu".

Menurut Edison dkk (2022:188), "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang megacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan."

Metodelogi

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ untuk signifikan 5% n = jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan valid dapat dinyatakan instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Adapun kriteria dari pengujian reabilitas adalah :

- Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yan baik dengan kata lain instrument adalah realibel atau terpercaya.
- Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha < 0,60$ maka instrument yang diuji tersebut adalah hasil tidak realibel.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bisa serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Sig. pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Ketentuan suatu model regresi berdistribusi secara normal apabila *probability* dari Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari α ($p > 0,1$), atau dapat dilakukan dengan membuat hipotesis (Ghozali, 2013:164), sebagai berikut :

- a. H_0 : hipotesis berdistribusi normal apabila $p \text{ value (Sig)} > \alpha = 0,1$
- b. H_A : hipotesis tidak berdistribusi normal apabila $p \text{ value (Sig)}$

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013: 106) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolonieritas atau disebut juga variabel ortogonal.

Variabel ortogal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance and VIF (Variance inflaction Factor)* melalui program IBM SPSS 18.0. *Tolerance* mengukur vaibilitas variabel terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah dengan cara nilai *tolerance* $< 0,10$ atau dengan nilai *VIF* > 10 , maka ada multikolinearitas. Sebaliknya jika *VIF* < 10 , maka tidak ada multikolinearitas. Rumus yang digunakan adalah;

- a. Nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai *VIF* > 10 = Ada Multikolinearitas.
- b. Nilai *tolerance* *VIF* < 10 , = Tidak Ada Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019:122) Uji heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS : Uji ini dasarnya bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedasitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu :

1. Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$, kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$, kesimpulannya yaitu terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji-T (Parsial)

Menurut Sugiyono (2017:230) analisis ini gunakan untuk menguji antara variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengamsumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Untuk menguji hipotesisi nol (H_0) kriterianya sebagai berikut :

- a. Bila nilai $t \text{ hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Bila nilai $t \text{ hitung} < \text{nilai } t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji-F (Simultan)

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikan-nya. Menurut Imam Ghozali (2018:115), Apabila nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di Perusahaan PT. Wonti Indonesia. Populasi penelitian terdiri dari 38 karyawan. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Kuisisioner dengan skala likert digunakan sebagai Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variable Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 2
Uji Validitas

Pernyataan Lingkungan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0.947	0.514	VALID
X1.2	0.948	0.514	VALID
X1.3	0.890	0.514	VALID
X1.4	0.929	0.514	VALID
X1.5	0.943	0.514	VALID
X1.6	0.829	0.514	VALID
X1.7	0.799	0.514	VALID
Pernyataan Motivasi Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0.910	0.514	VALID
X2.2	0.888	0.514	VALID
X2.3	0.932	0.514	VALID
X2.4	0.932	0.514	VALID
X2.5	0.921	0.514	VALID
X2.6	0.928	0.514	VALID
X2.7	0.852	0.514	VALID
X2.8	0.892	0.514	VALID
X2.9	0.888	0.514	VALID
X2.10	0.913	0.514	VALID
Pernyataan Kepuasan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X3.1	0.929	0.514	VALID
X3.2	0.943	0.514	VALID
X3.3	0.872	0.514	VALID
X3.4	0.850	0.514	VALID
X3.5	0.847	0.514	VALID
Pernyataan Kinerja Karyawan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y-1	0.869	0.514	VALID
Y-2	0.871	0.514	VALID
Y-3	0.870	0.514	VALID
Y-4	0.932	0.514	VALID
Y-5	0.910	0.514	VALID
Y-6	0.875	0.514	VALID
Y-7	0.864	0.514	VALID
Y-8	0.932	0.514	VALID
Y-9	0.901	0.514	VALID

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan table diatas, amak dapat memberikan informasi bahwa item pernyataan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid secara keseluruhan.

Uji Reabilitas

Berikut ini adalah hasil pengujian reabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 3
Uji Reabilitas

Variabel	Cronch bach' Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.800	0.60	10	Realibel
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.808	0.60	8	Realibel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.795	0.60	11	Realibel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0.829	0.60	6	Realibel

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil rekap data diatas memberikan informasi bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dikatakan Realibel.

Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas untuk variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan:

Tabel 4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		
	Mean	0000000
	Std. Deviation	6.02904512
	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.111
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163

Sumber: Data yang diolah oleh SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui nilai probabilitas Kolmogorov Smirnov sebesar 0,163 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menyimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah tabel untuk uji heterokedastisitas:

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficientsa		Standardized Coefficientsa	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.874	3.185		1.530	.135
	Lingkungan Kerja	-.057	.093	-.107	-.618	.541
	Motivasi Kerja	.093	.077	.258	1.201	.238
	Kepuasan Kerja	-.110	.165	-.139	-.663	.512
a. Dependent Variable: ABRES						

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil pengujian heterokedastisitas Lingkungan Kerja (X_1), yaitu dengan signifikansi 0,541 lalu hasil pengujian heteroskedastisitas Motivasi Kerja (X_2) yaitu dengan signifikansi 0,238 kemudian hasil pengujian heteroskedastisitas Kepuasan Kerja (X_3) yaitu dengan signifikansi 0,512. Data terlihat bahwa nilai sig untuk variabel X_1, X_2 , dan X_3 lebih besar dari 0,05. Hal ini menyatakan ketiga variabel bebas yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolineritas

Berikut ini adalah hasil uji multikolineritas untuk variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Tabel 6
Uji Multikolineritas

Coefficientsa								
		Unstandardized Coefficientsa		Standardized Coefficientsa			Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
a.	(Constant)	5.143	4.894		1.051	.301		
	Lingkungan Kerja	.260	.142	.201	1.828	.076	.938	1.066
	Motivasi Kerja	.682	.199	.782	5.743	<.001	.611	1.636
	Kepuasan Kerja	-.264	.254	-.138	-1.038	.306	.643	1.555

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai TOL (Tolerance) untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1), yaitu sebesar 0,938, Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,611, dan Kepuasan Kerja (X_3) yaitu sebesar 0,643 yang dimana lebih dari 0,1 sedangkan VIF untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu sebesar 1.066, Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 1.636, dan Kepuasan Kerja (X_3) yaitu sebesar 1.555 yang dimana lebih kecil dari 10 artinya dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2010: 66), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis linear regresi berganda untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wonti Indonesia, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7
Analisis Regresi Berganda

Coefficientsa						
		Unstandardized Coefficientsa		Standardized Coefficientsa		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.143	4.894		1.051	.301
	Lingkungan Kerja	.260	.142	.201	1.828	.076
	Motivasi Kerja	.682	.119	.782	5.743	<.001
	Kepuasan Kerja	-.264	.254	-.138	-1.038	.306

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai constant (α) sebesar 5.143 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) dianggap konstant. Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 5.431. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) yaitu sebesar -0,264. Tanda negatif artinya jika kepuasan kerja meningkat maka akan menurunkan Kinerja Karyawan. Sebaliknya apabila variabel Kepuasan Kerja menurun maka akan menaikkan tingkat Kinerja Karyawan.

Uji-t

Berikut adalah hasil perhitungan untuk uji:

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficientsa						
		Unstandardized Coefficientsa		Standardized Coefficientsa	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.143	4.894		1.051	.301
	Lingkungan Kerja	.260	.142	.201	1.828	.076
	Motivasi Kerja	.682	.119	.782	5.743	<.001
	Kepuasan Kerja	-.264	.254	-.138	-1.038	.306

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan uji t dan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung $1.828 < 2.023$ t-tabel dengan nilai signifikan $0,076 > 0,05$. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan uji t dan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung $5.743 > 2.023$ t-tabel dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan uji t dan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai t-hitung $-1.038 > 2.023$ t-tabel dengan nilai signifikan $0,306 > 0,05$. Dengan demikian variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Berikut adalah hasil perhitungan untuk uji:

Tabel 9
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2140.336	3	713.445	18.063	<.001 ^b
Residual	1344.927	34	39.557		
Total	3485.263	37			

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai F-hitung sebesar 18.063 dengan signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis pada PT. Wonti Indonesia mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wonti Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Wonti Indonesia. Hal ini terjadi karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka peneliti menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja para karyawan pada PT. Wonti Indonesia.
2. Variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Wonti Indonesia. Hal ini terjadi karena $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja para karyawan PT. Wonti Indonesia.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Wonti Indonesia. Hal ini terjadi karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka peneliti menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja para karyawan pada PT. Wonti Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Wonti Indonesia Langkah praktis yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing karyawan.
2. Untuk meningkatkan Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Wonti Indonesia Langkah pertama yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Dengan memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Wonti Indonesia Langkah pertama yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kreativitas karyawan, memberikan penghargaan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam membuat kebijakan demi kemajuan perusahaan.
4. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Wonti Indonesia Langkah pertama yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pengarahan mengenai kesempatan promosi/ jenjang karir kepada karyawan agar terdorong untuk bekerja secara totalitas dan mengeluarkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan.

Referensi

- Afandi P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. Jakarta: Erlangga
- Ahmad N. A., Mahmood R., & Ahmad Z. A. (2015). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Sektor Publik di Malaysia.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pada Pt Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2795-2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Edison. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Farizki dan Wahyuati (2017:65). Lingkungan Kerja. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 926-936. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2139>
- Harianja, I., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 350-360. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1892>
- Hasibuan (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kharisma, A. N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Abadi Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 2027-2035. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2504>

- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mujito, T. K. A. T. P. P. S. R. (2024). *Pengantar Bisnis: Memahami Dinamika Bisnis Dalam Era Global..*
- Rusmina, C., Nengsih, R., Maryam., & Akmal, K. (2024). Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas dan Keputusan Investasi Terhadap Nilai Perusahaan Pada PT. Gudang Garam Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2019. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 2165-2170. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2547>
- Saputro, Arie Hendra. "AHS, & Ridlwan Muttaqin, RM (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung: Bahasa Indonesia. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4), 1563–1572."
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G, D, Wijaya, F., Mubarok, D.A.A, & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi). 10(1). 733-741. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>