Jurnal Manageable
ISSN : 2830-1870
Volume : 3 NO: 2

The Effect of Work Environment and Job Satisfaction On Employee Performance at Assembly Section PT Mattel Indonesia In Jababeka Area I

Tri Wahyu Wiryawan [1], Damar Galih Tresnaning[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Informasi Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 28 September 2024
Direvisi: 30 Oktober 2024
Diterbitkan: 30 Desember 2024

Keywords:

Work Environment _1
Job Satisfaction _2
Employee Performance _3

ABSTAK/ABSTRACT

This study aims to determine the efect of work environment and job satisfaction on employee performance at assembly section PT Mattel Indonesia in jababeka area I. This type to research uses an explanatory survey research design, which is a method to describe to causal relationship between two or more variabels through hypothesis testing. This data analysis uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS program version 16. Based on the results of this study shows that partially the work environment and job satisfaction have an influence on employee perfomance. While simultaneously the work environment and job satisfaction have a significant influence on employee performance

PENDAHULUAN

Di era saat ini yang semakin maju, persaingan antar perusahaan semakin kuat. Oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia, modal, mesin, fasilitas dan sebagainya. Namun aset terpenting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Setiap perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu komponen terpenting sebagai pendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Mubaroq dkk., 2021)

Setiap perusahaan tentu memiliki masalah-masalah yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Masalah tersebut muncul karena tidak berjalannya aturan dan fungsi di perusahaan tersebut. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan tentu sangat penting dalam meningkatkan hasil kerja untuk perusahaan. Perusahaan manapun tentu berharap dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan dan tetap bertahan dalam persaingan bisnisnya. Kinerja yang baik didapat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2014)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja yang ada di sekitarnya. Pada umumnya, lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin nyaman tempat kerja yang di sediakan oleh perusahaan maka semakin nyaman karyawan dalam melaksanakan kerja. Jika seseorang sudah nyaman dalam melaksanakan kerjanya maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya. (Mubaroq dkk., 2021)

Selain faktor lingkungan kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki aspek yang penting bagi setiap karyawan di suatu organisasi atau di suatu lembaga. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Secara empiris dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan. Dalam kenyataannya banyak pimpinan perusahaan belum sepenuhnya menyadari pengaruh dan arti penting dari kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi. (Nurlaela & Trianasari, 2021)

Seiring dengan perkembangan waktu dan persaingan yang semakin ketat, suatu organisasi harus meningkatkan kinerjanya baik dari segi mutu maupun kapasitasnya. Kemampuan pegawai sebagai hal mendasar yang perlu mendapat perhatian baik oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu setiap organisasi harus mempersiapkan

SDM yang handal dan mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Hal tersebut juga berlaku untuk karyawan yang bekerja di PT Mattel Indonesia. (Nurlaela & Trianasari, 2021)

Saat ini banyak sekali perusahaan yang selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan memberikan reward atas kinerja karyawan, yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Begitu juga dengan PT Mattel Indonesia. PT Mattel Indonesia atau biasa disebut PTMI adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri pembuatan mainan anak-anak.

PT Mattel Indonesia memiliki dua pabrik di Indonesia, diantaranya PT Mattel Indonesia East Plant yang fokus memproduksi boneka Barbie dan PT Mattel Indonesia West Plant dengan fokus memproduksi mobil-mobilan Hotwheels keduanya terletak di salah satu kawasan Industri di Cikarang. Perusahaan ini terus berkembang seiring dengan besarnya permintaan pasar dunia akan produk-produk yang dihasilkannya. Agar mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan berkembang pesat PT Mattel Indonesia harus mempertahankan dan membenahi apa saja yang menjadi aset-aset yang dimilikinya.

Selain itu, perusahaan harus selalu memperbaiki, mengembangkan, serta mengevaluasi kinerja dari karyawan perusahaan dan sumber daya manusia yang ada. Kemajuan PT Mattel Indonesia West Plant tentu saja tidak lepas dari bagaimana kinerja seorang karyawan dalam prestasi kerjanya atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi maju mundurnya suatu perusahaan, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang posifif kepada perusahaan, tidak heran jika PT Mattel Indonesia West Plant semakin hari semakin berkembang dilihat dari hasil permintaan pasar dan hasil produksi yang setiap tahun relatif meningkat, bahkan di kondisi pandemi PT Mattel Indonesia masih sangat sering merekrut karyawan baru, bahkan hampir setiap minggu selalu ada karyawan baru, ini karena permintaan pasar akan produk PT Mattel Indonesia yang terus meningkat.

Meski PT Mattel Indonesia mengalami peningkatan namun ada beberapa hal yang membuat sebagian karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja salah satunya di area assembly. Tidak nyamannya ini membuat beberapa dari mereka memilih keluar tanpa sebab atau resign tanpa sepengetahuan atasan. Mereka resign karena merasa tertekan di tempat kerja. Faktor lainnya yang membuat mereka resign adalah lingkungan yang tidak nyaman dan kepuasan kerja. Lingkungan yang tidak nyaman ini misalnya tidak ada dukungan dari rekan kerja ketika karyawan kontrak baru menjalankan masa training mereka. Selain itu juga kata-kata yang tidak nyaman yang dilontarkan oleh atasan maupun rekan kerja yang sudah bekerja lama membuat karyawan kontrak baru merasa tertekan sehingga mereka tidak bisa menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Selain lingkungan kerja yang tidak nyaman, karyawan kontrak juga merasa tidak puas dalam bekerja karena merasa di tuntut harus bisa mencapai target dalam 2-3 hari dimana mereka masih menjalankan masa training mereka. Mereka juga merasa kurang puas dalam bekerja karena merelakan jam istirahatnya demi mengejar target

supaya targetnya tercapai. Merelakan jam istirahat ini juga karena dorongan atau omongan baik dari rekan kerja yang lama maupun patner kerja. Dari situlah karyawan kontrak baru merasa takut tidak dapat mencapai targetnya dengan merelakan jam istirahatnya.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki banyak keterbatasan dalam hal waktu, biaya maupun kemampuan akademik. Untuk menjaga penelitian ini tetap fokus, maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di area assembly PT Mattel Indonesia.

Tabel 1.1 Pencapaian Hasil Produksi Mei 2022 – September 2022

Bulan Target Produksi (dalam satuan car) Pencapaian Produksi (dalam satuan car) Presentase

Bulan	Target Produksi (dalam satuan car)	Pencapaian Produksi (dalam satuan car)	Presentase
Mei	7.721.903	7.653.305	99,11%
Juni	12.064.529	12.082.110	95,4%
Juli	11.209.696	11.109.028	99,1%
Agustus	11.813.691	11.675.689	99,83%
September	15.423.560	15.350.728	99,53%

Pada tabel tersebut perusahaan menetapkan target produksi yang berbeda setiap minggunya. Bulan Mei terdapat 3 minggu dengan target produksi 7.721.903 car, namun realisasi pencapaian produksi mencapai 7.653.305 car dengan presentase target 99,11 persen, kemudian mengalami penurunan pada bulan Juni dengan presentase 95,4 persen. Pada bulan Juli terdapat kenaikan dengan presentase 99,1 persen, kemudian mengalami kenaikan lagi pada bulan Agustus dengan presentase 99,83 persen dan terakhir mengalami penurunan pada bulan September dengan presentase 99,53 persen. Dari tabel 1.1 dapat ditarik kesimpulan bahwa target produksi tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menganalisis apa yang menjadikan keluhan oleh karyawannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penulis menyadari bahwa yang mempengaruhi kinerja bukan hanya lingkungan kerja dan kepuasan kerja, tetapi juga ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi, pendidikan, pengalaman kerja, kepemimpinan, sistem upah dan tindakan rekan kerja (Timpe dalam jurnal Riyadi, 2011).

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Assembly PT Mattel Di Indonesia Kawasan Jababeka I”. Penulis memiliki ketertarikan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan masalah-masalah yang sering dihadapi baik oleh penulis sendiri maupun rekan kerja yang bekerja di perusahaan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja (prestasi kerja) adalah pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang ditugaskan oleh perusahaan.

Kemudian menurut Sulaksono (2015) mengartikan kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sependapat dengan Mangkunegara dan Sulaksono, menurut Mahsun (dalam jurnal Kevin, dkk, 2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan (employee performance) diartikan sebagai pandangan tentang pencapaian atau hasil pelaksanaan suatu kegiatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang tertuang dalam rencana suatu perusahaan.

Kemudian yang terakhir menurut Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil secara kualitas dan kuantitas dari karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Sependapat dengan Zainul dan Taufiq (2012), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja.

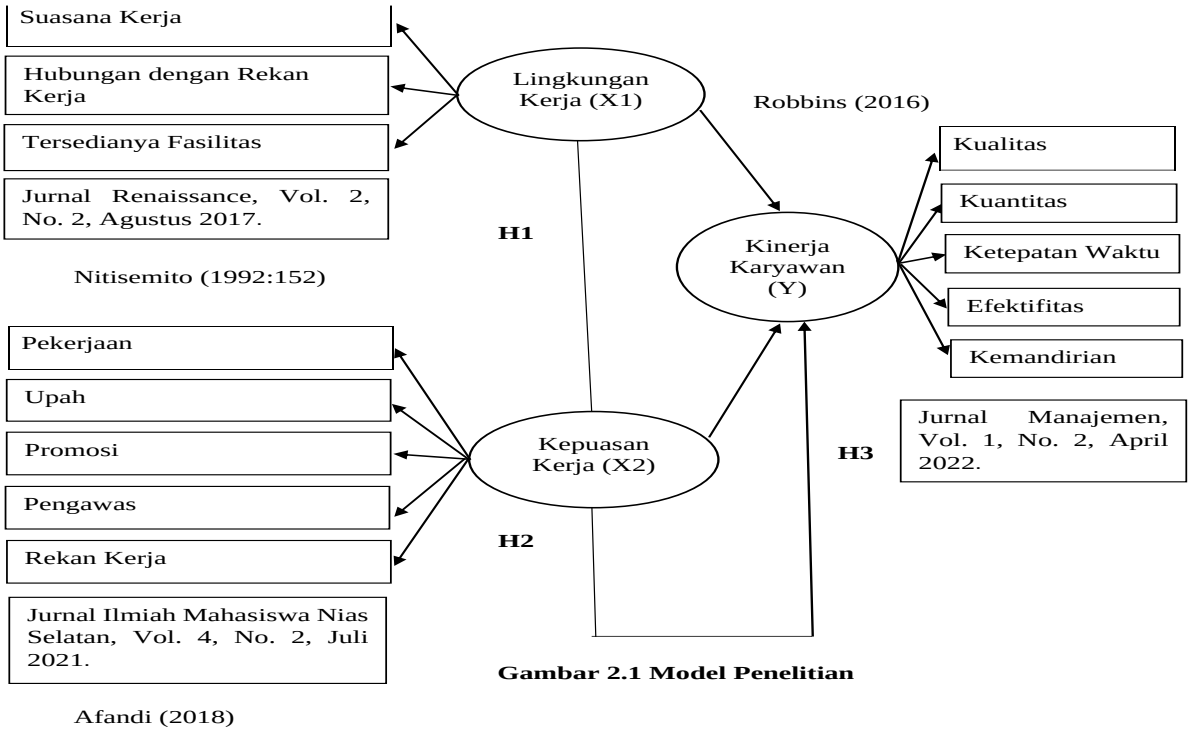
Kepuasan Kerja

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2005) yang mengatakan bahwa pegawai yang senang dengan pekerjaannya dapat lebih maksimal kinerjanya atau lebih produktif daripada yang kurang puas dan senang dengan pekerjaannya. Hal ini juga dipertegas oleh teori dari Sinambela (2012) yang mengatakan bahwa seseorang yang senang dan puas dengan tugas dan tanggung jawabnya akan terus memperbaiki kinerjanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang sangat tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Pendapat ini juga didukung oleh kajian empirik dari Wijaya (2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang berpedoman pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik untuk menggambarkan dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2020:16). Berdasarkan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Assembly PT Mattel Indonesia di Kawasan Jababeka I," penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan mainan PT Mattel Indonesia di kawasan Jababeka I dengan metode survei, yaitu pengumpulan data dari lokasi tertentu yang alamiah melalui kuesioner, tes, atau wawancara terstruktur (Sugiyono, 2020:15). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian assembly PT Mattel Indonesia yang berjumlah 168 orang, dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Simple Random Sampling, yang dianggap sederhana karena dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi (Sugiyono, 2013). Sampel penelitian adalah seluruh anggota populasi, yaitu 118 karyawan, sesuai dengan ukuran sampel yang layak dalam penelitian (Roscoe dalam Sugiyono, 2020:144), untuk mendapatkan hasil



Gambar 2.1 Model Penelitian

yang representatif sehingga kesimpulan penelitian dapat diandalkan. Berikut dibawah ini model penelitian yang dilakukan pada PT Mattel Indonesia:

Model penelitian yang ditampilkan menunjukkan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan gambar tersebut, variabel Lingkungan Kerja (X1) mencakup indikator hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas, dengan rujukan dari Jurnal Renaissance, Vol. 2, No. 2, Agustus 2017. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja (X2) mencakup

indikator upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja, yang didukung oleh Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Vol. 4, No. 2, Juli 2021. Variabel Kinerja Karyawan (Y) melibatkan kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, sebagaimana dirujuk dalam Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 2, April 2022.

Hubungan antara variabel-variabel tersebut mencerminkan bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang dievaluasi melalui indikator-indikator spesifik seperti yang telah disebutkan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan instrumen untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Teknik analisis data akan dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, mengacu pada model penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji valid atau tidaknya suatu pernyataan yang dimaksudkan untuk mengukur ketepatan suatu pernyataan dalam kuesioner apakah sudah tepat atau belum. Pernyataan yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara pernyataan terhadap skor total pernyataan. Untuk keputusan apakah suatu pernyataan valid atau tidak, yaitu dengan melakukan uji signifikasi 0,05 dan perbandingan menggunakan r tabel yang artinya suatu pernyataan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total pernyataan.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing pernyataan dinyatakan valid.

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,809	0,181	Valid
	2	0,706	0,181	Valid
	3	0,682	0,181	Valid
	4	0,548	0,181	Valid
	5	0,757	0,181	Valid
	6	0,696	0,181	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,782	0,181	Valid
	2	0,773	0,181	Valid
	3	0,763	0,181	Valid
	4	0,634	0,181	Valid
	5	0,796	0,181	Valid
	6	0,675	0,181	Valid
	7	0,639	0,181	Valid
	8	0,570	0,181	Valid
	9	0,693	0,181	Valid
	10	0,766	0,181	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,712	0,181	Valid
	2	0,664	0,181	Valid

	3	0,774	0,181	Valid
	4	0,698	0,181	Valid
	5	0,696	0,181	Valid
	6	0,677	0,181	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Dari tabel tersebut Df=n-2 atau Df=119-2=117 dan tingkat signifikasi 0,05 maka diperoleh r tabel = 0,181. Dari seluruh pernyataan masing-masing variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) diketahui r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah Valid.

Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yaitu apakah dapat digunakan, diandalkan dan tetap konsisten jika pengukur tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Untuk penentuan reliabel atau tidak dengan menggunakan batasan tertentu yaitu hasil Cronbach's Alpha > 0,60. Untuk mengetahui reliabilitas instrument penelitian yang digunakan dapat dilihat melalui tabel berikut yang menunjukkan hasil untuk koefisien Cronbach's Alpha.

Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	6

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16, 2023

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai α=0,782 dalam artian nilai α > 0,60 sehingga instrumen variabel lingkungan kerja (X1) adalah reliabel.

Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16, 2023

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai α=0,878 dalam artian nilai α > 0,60 sehingga instrumen variabel kepuasan kerja (X2) adalah reliabel.

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16, 2023

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai α=0,784 dalam artian nilai α > 0,60 sehingga instrumen variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan nilai signifikasi lebih besar dari 0,05. Ada dua cara dalam mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan kolmogrov sminorv test, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51680770
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.843
Asymp. Sig. (2-tailed)		.475

a. Test distribution is Normal

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikasi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,475 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan

keputusan dalam uji normalitas kolmogrov sminorv test, karena nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014).

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai tolerance, jika nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi muiltikolinearitas sebaliknya jika nilai tolerance < 0,10 maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF, jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. Collinearity Statistics

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.884	1.862		4.772	.000		
	Lingkungan Kerja	.333	.097	.335	3.440	.001	.544	1.839
	Kepuasan Kerja	.187	.051	.359	3.687	.000	.544	1.839

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui hasil perhitungan tolerance menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,544 dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,544. Dikarenakan kedua nilai tersebut > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Kemudian untuk hasil VIF diketahui nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1.839 dan nilai variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1.839. Dari kedua nilai tersebut < 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini sebagai berikut:

a. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas
b. Jika nilai sig < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.522	1.219		3.710	.000
	Lingkungan Kerja	-.004	.063	-.008	-.065	.948
	Kepuasan Kerja	-.065	.033	-.238	-1.952	.053

a. Dependent Variable: Abs_Res

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikasi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,948 dan nilai signifikasi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,053. Di lihat dari nilai signifikasi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.884	1.862	
	Lingkungan Kerja	.333	.097	.335
	Kepuasan Kerja	.187	.051	.359

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

Y = a + b1 (X1) + b2 (X2) + e

= 8,884 + 0,33 (X1) + 0,187 (X2) + 39,3%

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil regresi, konstanta tersebut mempunyai nilai sebesar 8,884 yang artinya bahwa jika tidak ada variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka nilai konsisten kinerja karyawan tersebut sebesar 8,884.
2. Dari hasil regresi didapatkan bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,333 yang bertanda positif yang artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.
3. Dari hasil regresi didapatkan bahwa nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,187 yang bertanda positif yang artinya apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah dan dilakukan dengan uji-uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan uji t ini adalah sebagai berikut:

4. Jika nilai signifikasi < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
5. Jika nilai signifikasi > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Rumus t tabel adalah sebagai berikut:

t tabel = t (a/2: n-k) = (0,025 : 119 – 2) = (0,025 : 117) = 1,980

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.772	.000
	Lingkungan Kerja	3.440	.001
	Kepuasan Kerja	3.687	.000

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Pada tabel di atas, diketahui nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 3,440 lebih besar dari t tabel 1,980 atau dengan nilai signifikasi 0,001<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja (X2) adalah 3,687 lebih besar dari t tabel 1,980 atau dengan nilai signifikasi 0,000<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji f ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikasi < 0,05 atau F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikasi > 0,05 atau F hitung < F tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Rumus F tabel adalah sebagai berikut:

DF 1 = jumlah variabel – 1 = 3-1 = 2

DF 2 = jumlah responden – jumlah variabel bebas – 1 = 119-2-1 = 116

F tabel = 3,070

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.483	2	252.241	39.146	.000[a]
	Residual	747.450	116	6.444		
	Total	1251.933	118			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 39,146 > 3,070 F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.1.2.5 Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635[a]	.403	.393	2.53841

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel tersebut besarnya angka R square adalah 0,403. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

D = R2 x 100%

D = 0,403 x 100%

D = 40,3%

Besarnya angka koefisien determinasi sebesar 40,3% dan angka tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,3%. Sedangkan sisanya 59,7% (100% - 40,3%) di pengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 40,3%, sedangkan pengaruh sebesar 59,7% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian dari keduanya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian assembly PT Mattel Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

A. Amirullah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Ihtiyath : Jurnal Manajemen Keuangan Syariah, 3(2), 152-162.

A. Dewi. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Jurnal Universitas Surabaya, July, 1-23.

A. Naa. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Jurnal Renaissance, 2(2), 167-176.

A. Zulkifli, R. Erwin, & I. M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, 23(2).

Afandi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Uin Suska Riau, 13(1), 1.

Audrey Josephine, M. Diah Harjanti S.E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Trio Corporate Palstic (Tricopla). Jurnal AGORA, 5(3), 1-8.

F. Fajaryani, N. Indrawati. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Lentera Kencana Cikande. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen, 5(1), 1-13.

Febiyola. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1-11.

I. Hendrayana, I. Wimba, & I. Sugianingrat. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1(4), 1357-1368.

J. Hasan. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Unit Helvetia Medan. Jurnal Manajemen Bisnis, 1(1), 29-39.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mubaroq, S. idwan, Abidin, Z., & Hermanto, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Narmada Awet Muda. Unram Management Review, 1(1), 42–50. https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.39

Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(1), 62. https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29308

Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 11(2), 136–145. https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880

S. Laila, Z. Reaksi, & F. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah mahasiswa Nias Selatan, 4(2), 246-257.

Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

W. Aiun. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penanaman Modal Kabupaten Buton.