



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NET PROPERTI INDONESIA

¹Indah Pratiwi, ²Nurul Ilham

¹Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

indahtiwi141@gmail.com

²Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

dosen02548@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of the work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Net Properti Indonesia. The research method used is quantitative with a saturated sampling technique, resulting in a sample of 63 respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using SPSS version 26, including validity testing, reliability testing, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the analysis show that the work environment does not have a significant effect on employee performance, as indicated by the simple linear regression equation $Y = 36.557 + 0.033X_1$, a correlation coefficient of 0.031, and a coefficient of determination of 0.1%, with the hypothesis test result showing $t\text{-count} 0.240 < t\text{-table } 1.999$. Therefore, H_0 is accepted and H_1 is rejected. Job satisfaction has a significant effect on employee performance, as shown by the regression equation $Y = 18.953 + 0.497X_2$, a correlation coefficient of 0.556, a coefficient of determination of 30.9%, and the hypothesis test result showing $t\text{-count } 5.223 > t\text{-table } 1.999$; thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted. Simultaneously, the work environment and job satisfaction have a significant effect on employee performance, as indicated by the multiple regression equation $Y = 24.873 - 0.224X_1 + 0.568X_2$, a correlation coefficient of 0.589, a coefficient of determination of 34.6%, and an $F\text{-count}$ of $15.900 > F\text{-table } 3.150$ (sig. $0.000 < 0.05$).*

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Net Properti Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 63 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 36,557 + 0,033X_1$, nilai korelasi sebesar 0,031 dan koefisien determinasi sebesar 0,1% dan uji hipotesis diperoleh (t hitung $0,240 < t$ tabel $1,999$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,953 + 0,497X_2$, nilai korelasi sebesar 0,556, koefisien determinasi 30,9% dan uji hipotesis diperoleh (t hitung $5,223 > t$ tabel $1,999$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24,873 + - 0,224X_1 + 0,568X_2$, nilai korelasi 0,589, koefisien determinasi 34,6%, serta F hitung $15,900 > F$ tabel $3,150$ (sig. $0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya terletak pada sumber daya manusia yang dimilikinya, karena hakekatnya manusia merupakan sumber daya utama penggerak seluruh aktivitas yang ada di organisasi.

Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berarti orang-orang yang ada di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan seperti

karyawan, berkaitan dengan hal tersebut maka perusahaan dituntut agar mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan- kebutuhan para pegawainya agar terwujud keseimbangan dalam perusahaan dan tidak ada kesenjangan antara tuntutan perusahaan dan kebutuhan pegawai. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengembangan lingkungan kerja yang kondusif, serta menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

**Tabel 1. 1
Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan**

No	Indikator Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Setuju	%	Tidak Setuju	%	
1	Apakah ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup untuk bekerja dengan nyaman?	14	47%	16	53%	30
2	Apakah suhu udara di ruang kerja terasa nyaman sepanjang hari?	9	30%	21	70%	30
3	Apakah tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya?	9	30%	21	70%	30
4	Apakah kombinasi warna di tempat kerja membantu meningkatkan semangat kerja?	14	47%	16	53%	30
5	Apakah penataan ruang kerja memungkinkan untuk bergerak bebas?	16	53%	14	47%	30

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra survey menunjukkan lingkungan kerja di PT. Net Properti Indonesia tidak kondusif karena masih banyak kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi. Seperti pencahayaan yang cukup pada ruang kerja hanya terdapat 14 orang yang menjawab setuju dan 16 orang yang menjawab tidak setuju. Kemudian suhu udara yang membuat nyaman di ruang kerja hanya terdapat 9 orang yang menjawab setuju dan 21 orang yang menjawab tidak setuju. Tingkat kebisingan yang tidak mengganggu konsentrasi juga hanya 9 orang yang menjawab setuju dan 21 orang yang menjawab tidak setuju. Kombinasi warna yang membantu meningkatkan semangat kerja hanya 14 orang yang menjawab setuju dan 16 orang yang menjawab tidak setuju. Lalu penataan ruang kerja yang kondusif terdapat 16 orang yang menjawab setuju dan 14 orang yang menjawab tidak setuju.

**Tabel 1. 2
Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Indikator Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Setuju	%	Tidak Setuju	%	

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT NET PROPERTI INDONESIA**

1	Apakah pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya?	16	53%	14	47%	30
2	Apakah gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan?	8	27%	22	73%	30
3	Apakah proses promosi di perusahaan ini adil dan transparan?	10	33%	20	67%	30
4	Apakah atasan saya bersikap adil dalam memberikan penilaian kerja?	12	40%	18	60%	30
5	Apakah rekan kerja saya kooperatif dan saling membantu?	10	33%	20	67%	30

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survey dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan PT. Net Properti Indonesia secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Karena hanya 16 orang yang menjawab setuju dan terdapat 14 orang yang menjawab tidak setuju dalam pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan. Kemudian kesesuaian gaji yang diterima hanya terdapat 8 orang yang menjawab setuju dan 22 orang yang menjawab tidak setuju. Keadilan proses promosi di perusahaan terdapat 10 orang yang menjawab setuju dan 20 orang menjawab tidak setuju. Atasan yang bersikap adil dalam penilaian kerja hanya terdapat 12 orang yang menjawab setuju dan 18 orang yang menjawab tidak setuju. Kemudian rekan kerja yang kooperatif terdapat 10 orang yang menjawab setuju dan 20 orang yang menjawab tidak setuju.

Tabel 1. 3

Data Mengenai Kinerja Karyawan PT. Net Properti Indonesia Tahun 2024

No	Aspek yang dinilai	target (%)	Jumlah Karyawan	Mencapai		Tidak Mencapai	
				(Orang)	%	(Orang)	%
1	Tingkat ketelitian, kerapian, dan akurasi hasil kerja	100%	63	50	79,4	13	20,6
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai Target	100%	63	46	73,1	17	26,9
3	kepedulian dalam menyelesaikan tugas dan mematuhi aturan	100%	63	45	71,4	18	28,6

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT NET PROPERTI INDONESIA**

4	Kemampuan bekerja sama dengan tim dan membantu rekan kerja	100%	63	50	79,4	13	20,6
5	kemampuan mengambil tindakan atau ide tanpa harus diperintah	100%	63	42	66,7	21	33,3
Rata-rata		100%	63	46	73,1	17	26,9

Sumber: PT. Net Properti Indonesia, 2024 (dalam kurun 1 tahun)

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek kualitas hasil pekerjaan hanya dicapai 79,4%, pada aspek kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan hanya mencapai 73,1%, pada aspek tanggung jawab pada pekerjaan pekerjaan hanya mencapai 71,4%, pada aspek kerjasama dalam tim hanya mencapai 79,4%, dan pada aspek inisiatif dalam bekerja hanya mencapai 66,7%.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Menurut Griffin (2021:76), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan) yang diarahkan pada sumber daya organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Manajemen menurut Pettinger (2020:63), mengemukakan bahwa manajemen merupakan proses menyelesaikan sesuatu melalui orang-orang dan sebagian kombinasi kreatif dan energik dari sumber daya yang efektif yang dapat menguntungkan dari keterampilan dan bakat individu berkaitan dengan manajemen didalam organisasi. Menurut Hasibuan (2017:9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Firmansyah & Mahardika (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi yang baik dan memiliki reputasi positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Menurut Ajabar (2020:5), Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut Stone et al., (2020:8) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah merancang dan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang memotivasi karyawan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam perilaku produktif, mengintegrasikan kepentingan organisasi dan karyawannya secara strategis, ini lebih dari sekadar serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi sumber daya manusia organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:6), manajemen sumber daya manusia adalah

kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

3. Pengertian Kinerja

Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan (Jahroni & Darmawan, 2022). Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan & Munasib (2020:24), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Simanjuntak et al., (2021:13) “Kinerja adalah kinerja yang memungkinkan seluruh pegawai dapat secara efektif dan efisien melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, dan kinerja yang memungkinkan seluruh pegawai dapat melaksanakan segala kerjaan dan tanggungan yang diberikan oleh perusahaan”.

4. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins et al., (2022:106) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2022:99) berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”. Menurut Sutrisno (2019:74), 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. Sedangkan Menurut Kaswan, (2017:192), kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang harus benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif mengacu pada metode pengumpulan data yang berbasis angka atau statistik. Menurut Sugiyono (2023:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:130), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari

pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. NET PROPERTI INDONESIA di Depok yang berjumlah 63 karyawan (diambil berdasarkan data jumlah karyawan tahun 2024).

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dan mewakili karakteristik populasi tersebut untuk diteliti, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi ke seluruh populasi. Menurut Wicaksono (2022:53) Sampel adalah kelompok kecil yang dipilih dari populasi yang besar (dalam hal ini, populasi realistik). Sedangkan menurut Sugiyono (2023:131), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel atau sampling adalah proses dan cara mengambil sampel untuk menduga keadaan suatu populasi. Teknik sampling dibagi menjadi 2 jenis yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Menurut Handayani (2020), teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2023:82), berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. NET PROPERTI INDONESIA di Depok yang berjumlah 63 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Pengujian Intrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Intrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan software SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Menurut Sugiyono (2022:121) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- 1) Jika nilai *Cronbatch Alpha* $> 0,600$, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbatch Alpha* $< 0,600$, maka instrumen tidak reliabel.

4.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat dan terhindar dari kelemahan- kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang

dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi,

**Tabel 4. 13 Kolgomorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual

N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.18373752
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.076
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
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 diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan uji statistik, menunjukkan bahwa nilai *Asym. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,050$. Data yang digunakan dalam analisis ini dapat dianggap terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	
1	(Constant)	24.873	4.804	5.178	.000			
	Lingkungan Kerja	-.224	.121	-.209	-.1853	.069	.858	1.166
	Kepuasan Kerja	.568	.101	.635	5.632	.000	.858	1.166

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,858 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,166 < 10$. Variabel

Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,858 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,166 < 10$. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589 ^a	.346	.325	4.253	1.867

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada gangguan autokorelasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,867, yang berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	6.798	3.171		2.144	.036
Lingkungan Kerja	-.077	.080	-.133	-.968	.337
Kepuasan Kerja	-.020	.067	-.041	-.295	.769

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,337 untuk variabel lingkungan kerja (X1) dimana nilai (Sig.) $> 0,05$ yang berarti tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dan nilai signifikansi sebesar 0,769 untuk variabel kepuasan kerja (X2) dimana nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk kedua variabel tidak mengalami gangguan heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 28 Hasil Uji Hipotesis Uji t Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients^a

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT NET PROPERTI INDONESIA**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	36.577		6.888	.000	
	Lingkungan Kerja	.033	.137	.031	.240	.811

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan *Sumber: Data diolah, 2025*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung < t tabel atau (0,240 < 1,999) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value > Sig.0,050 atau (0,811 > 0,050). Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 30
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575.186	2	287.593	15.900	.000 ^b
	Residual	1085.227	60	18.087		
	Total	1660.413	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung

> F tabel atau (15,900 > 3,150). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H3) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

4.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 36,557 + 0,033$, koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,031, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel X dan Y berada pada kategori sangat lemah. Hal ini juga sejalan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,001 atau 0,1%, yang berarti bahwa variabel X hanya mampu menjelaskan perubahan pada variabel Y sebesar 0,1%, sedangkan 99,9% variasi lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,240, sedangkan t tabel sebesar 1,999. Karena

t hitung $< t$ tabel ($0,240 < 1,999$) serta didukung oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Hal penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi Sarip pada Jurnal Manajemen Diversitas, Universitas Jayabaya Vol. 3, No. 1, ISSN: 3746-5764, Tahun 2023 tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. ABC Persada”. Hasil analisis menunjukkan bahwa PT. ABC Persada sudah berupaya membangun lingkungan kerja yang kondusif. Namun, berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada.

4.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,953 + 0,497X_2$, koefisien regresi positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,497 satuan. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,556 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X dan Y berada pada kategori cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,309 atau 30,9% mengindikasikan bahwa variabel X mampu menjelaskan variasi pada variabel Y sebesar 30,9%. Sementara itu, sisa sebesar 69,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($5,223 > 1,999$). Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ritna Srito dan Asep Sulaeman pada *Journal of Research and Publication Inovation*, Universitas Pamulang Vol. 2, No. 1, ISSN: 2985-4768, Tahun 2024 tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai.

4.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi $Y = 24,873 + - 0,224X_1 + 0,568X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki pengaruh negatif terhadap variabel Y, sedangkan variabel X_2 memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y. Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan pada X_1 cenderung menurunkan nilai Y, sedangkan peningkatan pada X_2 justru meningkatkan nilai Y. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,589 mengindikasikan adanya hubungan yang sedang antara variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,346 atau 34,6% menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 mampu menjelaskan variasi pada variabel Y sebesar 34,6%, sedangkan sisanya yaitu 65,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($15,900 > 3,150$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dengan kata lain, kedua variabel independen tersebut bersama-sama memiliki kontribusi nyata dalam mempengaruhi perubahan pada variabel Y.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Susi Parjimawati dan Tri Wahyu pada Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Teknologi, Universitas Pelita Bangsa Vol. 6, No. 2, e-ISSN: 2622-8122, Tahun 2023 tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Assembly PT. Mattel Indonesia di Kawasan Jababeka 1". Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Hasil analisis lingkungan kerja tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari persamaan regresi $Y = 36,557 + 0,033$ dan korelasi sebesar 0,031 yang sangat rendah. Koefisien determinasi sebesar 0,1% menandakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tergolong kecil. Uji t membuktikan bahwa t hitung $< t$ tabel atau ($0,240 < 1,999$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil analisis kepuasan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari persamaan regresi $Y = 18,953 + 0,497$ dan korelasi sebesar 0,556 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 30,9% dan uji t membuktikan bahwa t hitung $> t$ tabel atau ($5,223 > 1,999$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil analisis lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari persamaan regresi $Y = 24,873 + -0,224X_1 + 0,568X_2$ dan korelasi sebesar 0,589 yang artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 34,6% dan sisanya 65,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($15,900 > 3,150$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, analisis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Net Properti Indonesia terbatas pada dua variabel, yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sementara itu, kinerja karyawan pada kenyataannya dipengaruhi oleh banyak aspek lainnya yang mungkin lebih dominan.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan di PT. Net Properti Indonesia.
3. Penelitian ini menggunakan sampel hanya sebanyak 63 responden, sehingga hasil yang diperoleh masih memiliki keterbatasan dalam menggambarkan kondisi populasi secara lebih luas. Selain itu, jawaban responden pada kuesioner berpotensi dipengaruhi oleh persepsi subjektif sehingga tidak selalu mencerminkan keadaan sebenarnya. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menambah jumlah sampel dan menggunakan metode pengumpulan data lain, serta penambahan variabel yang relevan juga

dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

5.1 Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis

memberikan yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak- pihak yang berkepentingan, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada pernyataan X_1 yang paling lemah adalah pernyataan nomor 6 yaitu gangguan suara dari luar dimana hanya mencapai skor sebesar 3,63. sehingga disarankan perusahaan hendaknya melakukan upaya perbaikan seperti penambahan peredam suara, penataan ulang ruang kerja, atau peningkatan pengawasan terhadap sumber kebisingan. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan.
2. Kepuasan kerja pada pernyataan X_2 yang paling lemah adalah pernyataan nomor 6 yaitu promosi dilakukan berdasarkan prestasi kerja dimana hanya mencapai skor 3,54. Sehingga disarankan untuk perusahaan perlu memperjelas dan memperkuat sistem promosi berbasis kinerja. Transparansi kriteria, penilaian yang objektif, serta komunikasi yang baik mengenai prosedur promosi dapat meningkatkan persepsi keadilan dan kepuasan kerja karyawan.
3. Kinerja karyawan pada pernyataan Y yang paling lemah adalah pernyataan nomor 4 yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang efisien dimana hanya mencapai 3,46. sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada manajemen waktu dan produktivitas karyawan. Langkah yang dapat dilakukan antara lain pelatihan manajemen waktu, pembagian beban kerja yang seimbang, serta pemantauan progres tugas secara berkala untuk meningkatkan efisiensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, Auliya, N. H., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2020). Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif. In CV. Pustaka Ilmu. CV. Pustaka Ilmu.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Firmansyah, A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Manajemen edisi 7 Jilid 1*. Erlangga.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Cendekia Media.
- Hatmawan, A. A., & Riyanto, S. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Deepublish.
- Istijanto. (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran (Cara Praktis meneliti konsumen dan pesaing)*. PT. Gramedia Pustaka.
- Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT NET PROPERTI INDONESIA**

- Malhotra, N. K. (2019). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=eANNwAECAAJ>
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Pettinger, R. (2020). *Introduction to Management*. Bloomsbury Publishing.
- Randi, B. S. (2018). Teori penelitian terdahulu. In *Erlangga*. Erlangga.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2022). *Management*. Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Strategi*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2019). *Akuntansi Manajemen*. Star Gate Publisher.
- Simanjuntak, M., Kato, I., Sudarnice, S., Butarbutar, M., Sherly, S., Purba, S., Parinduri, L., Purba, B., Purnomo, Y. J., & Ismail, M. (2021). *Manajemen SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human Resource Management, 10th Edition*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=uCIgEAAAQBAJ>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi, M. (2023). *Buku ajar Dasar Metodologi Penelitian*. Penerbit P4I. <https://books.google.co.id/books?id=nhCmEAAAQBAJ>
- Sujarweni, W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Kairupan, D. J. I., Hasan, M., Setiorini, H., Sudirman, A., Muftiasa, A., & Yanti, N. N. S. A. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah*. Penerbit Insania.
- Wicaksono, A. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pengantar Ringkas*.
- Garudhawaca. <https://books.google.co.id/books?id=23SrEAAAQBAJ> Yulianah, S. E. (2022). *Metodelogi Penelitian Sosial*. CV Rey Media Grafika.

Jurnal:

- Alfian, N., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Ayu, R. S., & Sulaeman, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1302–1312.
- Azis, A., & Arif, F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3, 481–493.
- Ekawati, R. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Java Connection Yogyakarta*. Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973>
- Jumady, E. (2022). The Role of Organizational Culture, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 26–33.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT NET PROPERTI INDONESIA**

- Lestari, N. D., & Herianto, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Crown Pratama, Jakarta Barat. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(2), 24–33.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 576–585.
- Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144–153.
- Parjima, S., & Wirjawan, T. W. (2023). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Assembly PT Mattel Indonesia di Kawasan Jababeka I. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 187–201.
- Sari, E. T., Fajri, C., Sunarsi, D., & Astuti, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 48–65.
- Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94–111.
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1–16.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.