



PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EfandA 707 Brebes

Siti Fatimatuz Zahro

Universitas Muhadi Setiabudi

Azizah Indriyani

Universitas Muhadi Setiabudi

Nur Afridah

Universitas Muhadi Setiabudi

Alamat: Jalan Pangeran Diponegoro No.KM2, Rw. 11, Pesantunan, Kec. Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52212

Korespondensi penulis: zahrofatimah174@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of work attachment and Work Environment on the performance of EfandA 707 employees. The population in this study is EfandA 707 employees. The number of samples used was 50 respondents using the saturated sample technique. The research data was tested with validity and reliability tests. The hypothesis test was carried out by multiple linear regression test using SPSS 25.0 software in this study. The results of the analysis showed that the work attachment variable had a positive and significant influence on employee performance ($t_{count} = 4.455 > t_{table} = 1.677$, $sig = 0.000 < 0.05$). The work environment variable also had a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} = 3.394 > t_{table} = 1.677$, $sig = 0.001 < 0.05$). Simultaneously, these three variables had a significant effect on employee performance, with an F value of 23.499 which was greater than the F table of 2.79 ($sig = 0.000 < 0.05$). The author suggests increasing Enthusiasm, Dedication, and Absorption, as well as speeding up the improvement of problems such as lighting, temperature, noise, movement space, job safety and employee relationships with colleagues who are less supportive. By making these improvements, it is hoped that EfandA 707 can achieve better performance levels and improve overall employee satisfaction and well-being.*

Keywords: *Work Attachment, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan EfandA 707. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan EfandA 707. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Data penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS 25.0 dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 4,455 > t_{tabel} = 1,677$, $sig = 0.000 < 0.05$). Variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 3,394 > t_{tabel} = 1,677$, $sig = 0.001 < 0.05$). Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 23,499 yang lebih besar dari F tabel 2,79 ($sig = 0.000 < 0.05$). Penulis menyarankan agar meningkatkan Semangat, dedikasi, dan penyerapan, serta menyegerakan perbaikan masalah seperti, Penerangan, Suhu/Temperatur, Suara Bising, Keamanan Kerja, serta Hubungan karyawan dengan rekan kerjanya yang kurang mendukung. Dengan melakukan perbaikan-perbaikan ini, diharapkan perusahaan EfandA 707 dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih baik serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, yaitu suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga

tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan Masyarakat (Ansory & Indrasari, n.d.). Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. (Environment, 2019).

Di perusahaan ini telah terjadi penurunan target produksi seperti, pada bulan November 2023, target produksi ditetapkan sebesar 30.000 pcs, realisasinya turun menjadi 29.500 pcs, sebuah tanda awal ketidaksesuaian target. Selanjutnya di bulan Desember 2023, target sebesar 34.000 pcs, namun realisasi kembali mengecewakan di angka 33.300 pcs. Memasuki bulan Januari 2024, target produksi mencapai 29.000 pcs dan berhasil terpenuhi. Kemudian pada bulan Februari 2024 kembali menegaskan adanya konsistensi dengan target 29.600 pcs yang tepat direalisasikan. Ketidakstabilan berlanjut di bulan Maret 2024, dengan target 27.200 pcs, namun realisasi turun drastis menjadi 26.000 pcs. Puncak ketidakstabilan ini terjadi pada bulan April, di mana target 28.000 pcs, hanya terealisasi sebesar 27.500 pcs. Gambaran ini menunjukkan adanya masalah dalam kinerja karyawan.

Pemaparan di atas untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Pendapat ini didukung penelitian dari Wahyu Wibowo & Azizah Indriyani dalam (Manajemen et al., 2020)., menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM. Hal tersebut memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan yang lain, salah satunya mengenai keterikatan kerja yang dapat memotivasi karyawan secara intrinsik, dan dengan demikian akan mempengaruhi sejauh mana karyawan bersedia untuk menginvestasikan sendiri energinya dalam melakukan peran tugas-tugasnya (Christian et al., 2011).

Menurut Wellins & Concelman (2004), menyatakan keterikatan kerja merupakan kekuatan yang memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi, kekuatan ini berupa rasa bangga memiliki pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan atau organisasi, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan rasa bangga memiliki pekerjaan, usaha yang lebih seperti waktu, semangat dan keterikatan.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Menurut Siagian (2014:59), “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai target, dan juga kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja didalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat dilihat secara objektif. Berdasarkan survei diketahui Tabel lingkungan Kerja sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	Indikator	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1.	Lingkungan Kerja Fisik	A. Penerangan		V
		B. Suhu/ Temperatur		V
		C. Suara Bising		V
		D. Penggunaan Warna Dekorasi	V	
		E. Ruang Gerak	V	
		F. Keamanan Kerja		V
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan karyawan dengan atasan	V	
		b. Hubungan karyawan dengan rekan kerjanya		V

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa lingkungan kerja di perusahaan EfandA 707 masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik seperti Penerangan, Suhu/Temperatur, Suara Bising, Keamanan Kerja, serta Hubungan karyawan dengan rekan kerjanya Pada Perusahaan EfandA 707.

Hasil pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada eFandA 707, yaitu keterikatan kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian masalah di atas, maka penulis ingin mengetahui lebih dalam dan

terdorong melakukan penelitian tentang Pengaruh Keterikatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan eFanda 707.

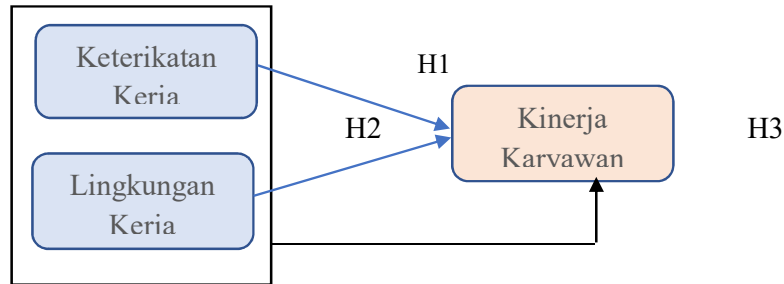
KAJIAN TEORITIS

Menurut Wellins & Concelman (2004), menyatakan keterikatan kerja merupakan kekuatan yang memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi, kekuatan ini berupa rasa bangga memiliki pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan atau organisasi, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan rasa bangga memiliki pekerjaan, usaha yang lebih seperti waktu, semangat dan keterikatan. Keterikatan kerja dapat memotivasi karyawan secara intrinsik, dan dengan demikian akan mempengaruhi sejauh mana karyawan bersedia untuk menginvestasikan sendiri energinya dalam melakukan peran tugas-tugasnya. Hewitt (2012) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan adalah people, yaitu orang-orang yang berhubungan dengan karyawan dan berinteraksi saat bekerja seperti pemimpin, maupun rekan kerja.

Menurut Siagian (2014:59), “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai target, dan juga kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi

Menurut (Rivai, 2013), “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepadanya.

Kerangka Berpikir



Keterangan :

X1 = Keterikatan kerja

X2 = Lingkungan kerja

Y = Kinerja Karyawan

Hipotesis:

H1: Di duga ada pengaruh signifikan Keterikatan Kerja secara persial terhadap Kinerja Karyawan EfandA 707 Brebes.

H2: Diduga ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja secara persial terhadap Kinerja Karyawan EfandA 707 Brebes.

H3: Diduga ada Pengaruh signifikan Keterikatan dan Lingkungan Kerja Secara simultan Terhadap kinerja Karyawan EfandA 707 Brebes.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ialah kuantitatif, data yang di dapat melauai pembagian kuesioner ke konsumen. teknik penarikan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh. jumlah populasi di perusahaan ini berjumlah 50 orang, dan jumlah sampelnya adalah 50 karena diambil secara keseluruhan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, Reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikoloenaritas, dan uji heterokedastisitas, uji hipotesis, uji t, uji f, serta keofisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Darmawan (2015) digunakan untuk menilai seberapa baik catatan persoalan menangkap setiap pernyataan yang dibuat oleh responden. Menurut

sebuah penelitian, setiap item bermasalah dianggap sah jika nilai korelasi keseluruhan item yang disesuaikan lebih tinggi dari 0,3. Tabel 4.6 menunjukkan hasil validasi validitas data instrumen dengan menggunakan data olahan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

kuisisioner	Index	Index	Index	keterangan
	(X1)	(X2)	(Y)	
Pertanyaan 1	0,573	0,556	0,468	Valid
Pertanyaan 2	0,462	0,568	0,306	Valid
Pertanyaan 3	0,587	0,360	0,515	Valid
Pertanyaan 4	0,388	0,400	0,569	Valid
Pertanyaan 5	0,395	0,327	0,642	Valid
Pertanyaan 6	0,292	0,583	0,468	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 25.0 (2024)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner mempunyai item-total correlation $> 0,284$ maka pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2015:89) dalam (Munardi et al., 2021), reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu variabel yang mengukur suatu konsep untuk mengakses dari suatu pengukuran.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nomer	Variabel	Nilai	Batas	Keterangan
Cronbach's				
1	Keterikatan Kerja (X1)	0.620	0,60	Reliabel
2	Lingkukngan kerja (X2)	0.715	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.663	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 25.0 (2024)

Berdasarkan data diatas disajikan pada tabel 2 menyimpulkan bahwa nilai Cronbach dari setiap variabel $> 0,60$ yang menunjukkan semua item yang disajikan sudah reliabel. Kesimpulannya bahwa instrumen yang dimiliki dapat digunakan instrumen pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis data perlu dilakukannya uji asumsi klasik yang terdiri dari, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteoskedastisitas. Berikut disajikan :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan Kolmogorov Smirnov digunakan. Jika nilai signifikansi Sig lebih dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal, dan grafik dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Tabel 3. Hasil Uji Normlitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84624654
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.064
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

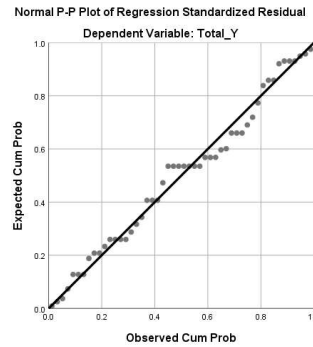
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS 25.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normal Uji normalitas lain yang dapat digunakan adalah berupa plot grafik dimana asumsi normalitasnya terpenuhi titik-titik pada grafik mendekat ke sumbu yang diagonal. Berikut adalah normal P-P plot dari uji normalitas yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini beserta dengan penjelasannya.



Gambar 1. Grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plots

Adapun dari gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa data ber distribusi normal karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Raharjo, 2014). Pendeteksian ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$.

Tabel 4. Hasil uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.885	1.130
	Total_X2	.885	1.130

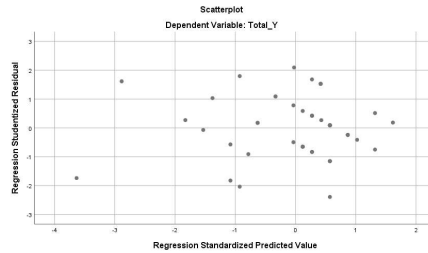
a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25.0 (2024)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF kedua variabel bebas lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 1,130. Nilai tolerance dari kedua variabel bebas tersebut juga lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,885. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2016:134),



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Jika uji asumsi klasik telah terpenuhi, hal selanjutnya yang harus peneliti lakukan ialah pengujian tahap akhir yaitu uji hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, hal ini dilakukan guna menguji bagaimana pengaruh dari variabel dependen dan indenden. Berikut adalah bentuk umum dari regresi linier berganda:

1. Analisis Linear Berganda

Purnomo (2016) menyatakan bahwa jika terdapat beberapa untuk menguji kelinieran hubungan dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel bebas. Tabel 5 merangkum temuan dari pengolahan data.

Tabel 5. Hasil Uji Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.275	3.095		.735	.466
	Total_X1	.438	.098	.488	4.455	.000
	Total_X2	.324	.095	.372	3.394	.001

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25.0 (2024)

Berdasarkan dari olah data tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 2.275 + 0,438 (X1) + 0,324 (X2)$. Berdasarkan rumus Tersebut nilai konstanta sebesar 2.275, maka nilai menunjukkan bahwa Keterikatan kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) sama dengan bernilai 0. Maka nilai Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 2.275. variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0, 438. Dalam hal ini berarti nilai koefisien menunjukkan hubungan positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas. Sedangkan variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0, 324. Berarti nilai koefisien menunjukkan adanya hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas.

2 Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 0.05$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p -value) < 0.05 , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen .

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.275	3.095		.735	.466
	Total_X1	.438	.098	.488	4.455	.000
	Total_X2	.324	.095	.372	3.394	.001

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25.0 (2024)

Hasil nilai sig dari Keterikatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,455 >$ nilai t tabel sebesar 1,677, maka dari itu H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya yaitu terdapat pengaruh pada Keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dan diketahui nilai sig dari pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,394 >$ nilai t tabel sebesar 1,677, maka dari itu H0 ditolak

dan H2 diterima. Artinya yaitu terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan (Agri et al., 2021).

3. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil uji F dapat diketahui pada tabel sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.089	2	17.545	23.499	.000 ^b
	Residual	35.091	47	.747		
	Total	70.180	49			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Hasil olah data SPSS 25.0 (2024)

Diketahui bahwa nilai signifikan untuk Keterikatan kerja (X1), dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H0 ditolak dan H3 diterima, nilai F hitung $> 23,499$ dan lebih besar dibandingkan F tabel sebesar $> 2,79$. Untuk mengetahui nilai f tabel dapat di hitung dengan rumus $(df) = n - k$ yaitu $50 - 2 = 48$, maka di dapat f tabel sebesar 2,79. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel Keterikatan kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.479	.864

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Hasil olah data SPSS 25.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji analisis koefisien determinasi di atas, diketahui nilai R Square adalah 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa faktor keterikatan kerja, dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan nilai 50% sedangkan sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian berjudul "Pengaruh Keterikatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan EfandA 707 Brebes" dengan analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa secara parsial keterikatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $4,455 >$ nilai t tabel sebesar $1,677$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja, kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dan di temukan juga ditemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar $3,394 >$ nilai t tabel sebesar $1,677$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja, kinerja pegawai akan semakin meningkat. Secara simultan, ketiga variabel ini juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel sebesar $23,499 > 2,79$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000$ artinya nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka hipotesis keempat (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja, lingkungan kerja, secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan EfandA 707 Brebes. Penulis menyarankan agar meningkatkan semangat, dedikasi, penyerapan, dan segera melakukan perbaikan masalah seperti penerangan, suhu, suara bising, ruang gerak, keamanan kerja dan hubungan karyawan dengan rekan kerja yang baik yang tidak mendukung. Dengan melakukan perbaikan-perbaikan ini, diharapkan perusahaan EfandA 707 dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih baik serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

Agri, T., Di, M., Tengah, L., & Indonesia, U. T. (2021). *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology Rumusan Masalah Kajian teoritik dan Pengembangan Hipotesis*. 1(1), 12–21.

Ansory, A. F., & Indrasari, M. (n.d.). *No Title*.

- Chandra, L., Soetrisno, P., Eddy, E., Sutanto, M., Sc, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., & Organisasional, P. D. (2017). *Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sukses Mekar Abadi*. 5(3).
- Environment, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes*. 1(1), 1–13.
- Kerja, P. K., Sosial, D., & Mojokerto, D. I. M. A. N. (2023). *Pengaruh keterikatan kerja, dukungan sosial, dan kapabilitas terhadap kepuasan kerja guru di man 2 mojokerto*. 4(September), 76–83.
- Kinerja, F., Bank, P., Cabang, B. J. B., Mustika, R., & Oktafien, S. (2023). *Pengaruh Keterikatan Pegawai dan Lingkungan Kerja*. 6(April), 2792–2800.
- Manajemen, D., Kinerja, T., Di, P., Wibowo, W., Indriyani, A., & Riono, S. B. (2020). 2) 1754. 5(12), 1754–1766.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.