

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) CABANG LAMPUNG – BAKAUHENI

Umi Hani¹, Robby Kharisma²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: haneeumi@gmail.com¹ dosen01841@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of physical work environment and job satisfaction on employee performance at PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).*

Methods. *The study used quantitative methods with a descriptive approach. The technique used for sampling was saturated sampling with a sample of 92 respondents. The data analysis technique used was statistical analysis.*

Results. *The results of the study of physical work environment and job satisfaction on employee performance at PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). Shown by the multiple linear regression equation $Y = 0.578 + 0.289 X1 + 0.734 X2$. This is evidenced by the results of the simultaneous hypothesis test obtained the calculated F value $> F$ table or $(145.700 > 2.710)$, this is also reinforced by the ρ value < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$. The results of the coefficient of determination test of the physical work environment variables ($X1$) and job satisfaction ($X2$) gave an influence of 87.5%.*

Implications. *A good physical work environment, such as adequate lighting, cleanliness, comfortable room temperature, and ergonomic furniture, can improve employee performance. Therefore, companies need to pay attention to the physical aspects of the workplace to create an environment that supports productivity. Investment in better physical facilities can have a direct impact on higher levels of employee performance.*

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

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Metode. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampling jenuh dengan sampel sebanyak 92 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik.

Hasil. Hasil penelitian lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). Di tunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 0.578 + 0.289 X1 + 0.734 X2$. Hal ini dibuktikan dengan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(145,700 > 2,710)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Hasil uji koefisien determinasi variabel lingkungan kerja fisik ($X1$) dan kepuasan kerja ($X2$) memberikan pengaruh sebesar 87,5%.

Implikasi. Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti pencahayaan yang cukup, kebersihan, kenyamanan suhu ruangan, serta perabot yang ergonomis, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek fisik tempat kerja untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas. Investasi dalam fasilitas fisik yang lebih baik dapat berpengaruh langsung pada tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Kata Kunci. Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Lingkungan kerja yang mendukung dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara maksimal. Selain itu lingkungan kerja juga mempunyai prosedur dan aturan yang dibuat oleh perusahaan sebagai acuan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Prosedur aturan itu dibuat berdasarkan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Prosedur dan aturan itu termasuk standar operasional prosedur. Menurut Sedarmayanti (2016:21) menyampaikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kerja disuatu organisasi karena dengan memiliki lingkungan kerja yang baik maka akan mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen struktur organisasi dan deskripsi kerja. Lingkungan kerja fisik yang memuaskan seperti tempat ibadah, ruangan yang nyaman untuk bekerja, keamanan dan jam kerja yang sesuai. Selain itu rancangan ruangan kerja yang perlu diperhatikan seperti tata letak, jumlah ruangan kerja dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan dan mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan memiliki dampak yang baik pula pada peningkatan kinerja, namun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan memiliki dampak yang kurang baik pula pada peningkatan kinerja. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan masalah apa saja yang menyebabkan terjadinya penurunan kondisi kerja terutama lingkungan kerja, agar tingkat kinerja terpenuhi dan tidak menimbulkan kondisi kerja yang dimana karyawan cenderung meninggalkan pekerjaan sehingga tingkat kerja yang diharapkan kurang stabil.

lingkungan kerja karyawan pada PT, ASDP Indonesia Ferry (*Persero*) Cabang Lampung- Bakauheni masi belum optimal dalam penyediaan fasilitasnya seperti beberapa AC yang mengalami rusak ringan, meja,lemari dan kursi yang sudah tidak terpakai , printer dan komputer yang sudah rusak dan toilet yang kurang baik karena mampet dan tisyu yang jarang untuk di refill. Lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada karyawan, baik yang bersentuhan secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, jika lingkungan fisik terdapat peralatan yang kurang mendukung tentunya akan menimbulkan rasa kurang nyaman dan semangat kerja karyawan sehingga hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan.

Menurut Priansa (2016:291) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Menurut Priansa (2016:290) kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu yang bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama, oleh karena itu untuk mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila perusahaan juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Salah satu aspek terpenting dalam mencapai hasil kerja yang optimal adalah kepuasan kerja. Prestasi kerja dapat dicapai oleh karyawan yang puas dalam bekerja dan tentunya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah memiliki perasaan emosional sikap menyukai dan mencintai pekerjaan seseorang. Ada kemungkinan kepuasan karyawan yang tidak tepat menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan.

kondisi kerja yang kondusif masih belum maksimal terlihat dari data diatas menunjukkan 50% yang mengatakan buruk dan 80% yang mengatakan baik serta rekan kerja pada PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Lampung-Bakauheni, masi kurang baik terlihat dari data diatas angka menunjukkan 50% yang menilai buruk sedangkan 80% yang mengatakan baik. Artinya kepuasan kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni-Lampung buruk dikarenakan sarana alat yang kurang mendukung melihat hasil penelitian diatas.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal didalam pekerjaah yang dilakukannya. Hal ini dapat dilihat dari kinerjanya yang tinggi, oleh sebab itu perusahaan harus mampu berusaha melakukan tindakan tindakan yang membuat tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan menghasilkan perkembangan yang bagus bagi perusahaan. Dan sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Konsistensi kinerja bagi karyawan itu adalah hal yang paling berpengaruh bagi kesuksesan karyawan.

Mangkunegara (2017:188) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Kinerja berasal dari pengertian performance. Wibowo (2016:7) Ada pula yang memberikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja yang diukur dari beberapa indikator pencapaian berfluktuasi. Data diatas menunjukkan kinerja karyawan pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 74%, dan mengalami peningkatan dengan nilai rata-rata 77% dimana aspek inisiatif yang dimiliki PT. ASDP mendapat nilai 81%. Tetapi pada tahun 2022 PT. ASDP mengalami penurunan lagi dengan nilai rata-rata 75% dengan aspek tanggung jawab memiliki nilai paling tinggi dan aspek kuantitas kerja memiliki nilai paling rendah yaitu 74%. Pada data diatas peneliti berpendapat bahwa masih ada karyawan yang belum maksimal dalam bekerja sehingga terjadinya penurunan kerja pada tahun selanjutnya.

2. Kajian Pustaka

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sofyan (2017:45) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya dalam suatu wilayah. Sedangkan menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian pengertian ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, baik itu langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2019:23) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Robbins (2016:20) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya diterima.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang di berikan kepadanya, menurut Wibowo (2016:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan yang hasil dicapai dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan *output* atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau karyawan baik dari segi kualitas ataupun kuantitas pekerjaan yang dapat di pertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

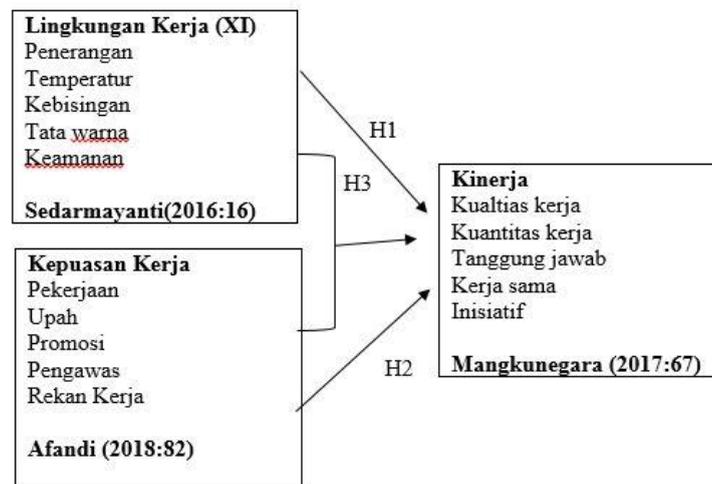
3. Metode Penelitian

Penelitian Penelitian ini digunakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8), 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 atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Arikunto, Suharsimi. (2015:90) berpendapat populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) 92 orang (Data di ambil padatahun 2023).

Menurut Sugiyono (2018:52) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Adapun pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:124) sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) yaitu 92 karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni-Lampung.
- H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial pada pada PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni-Lampung.
- H₃ : Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni-Lampung.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Hasil penelitian menjawab hipotesis yang diajukan berdasarkan teknik analisis yang sudah dijelaskan. Hasil penelitian dilanjutkan dengan pembahasan yang memadai.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X₁)			
1	0.525	0,205	Valid
2	0.783	0,205	Valid
3	0.719	0,205	Valid

4	0.738	0,205	Valid
5	0.711	0,205	Valid
6	0.745	0,205	Valid
7	0.797	0,205	Valid
8	0.775	0,205	Valid
9	0.755	0,205	Valid
10	0.776	0,205	Valid
Kepuasan Kerja (X2)			
1	0.843	0,205	Valid
2	0.801	0,205	Valid
3	0.734	0,205	Valid
4	0.852	0,205	Valid
5	0.843	0,205	Valid
6	0.826	0,205	Valid
7	0.817	0,205	Valid
8	0.835	0,205	Valid
9	0.858	0,205	Valid
10	0.808	0,205	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0.860	0,205	Valid
2	0.849	0,205	Valid
3	0.892	0,205	Valid
4	0.846	0,205	Valid
5	0.899	0,205	Valid
6	0.855	0,205	Valid
7	0.893	0,205	Valid
8	0.895	0,205	Valid
9	0.917	0,205	Valid
10	0.891	0,205	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Bedasarkan hasil uji validitas pada tabel 1. di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

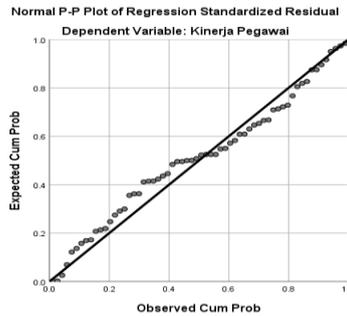
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbatch's Alpha	Standart Cronbatch's Alpha	Keputusan
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,771	0.70	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,740		Reliabel
3	Kinerja Karyawan(Y)	0,830		Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Bedasarkan tabel 2. tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Disiplin Kerja, Beban kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan data kuesioner dikatakan reliabel dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas



Gambar 2. P-P Plot Uji Normalitas

Pada gambar 2. diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *Probability Plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi P-Plot memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.578	1.995		.290	.773		
	LINGKUNGAN KERJA	.289	.092	.269	3.147	.002	.348	2.875
	KEPUASAN KERJA	.734	.097	.648	7.591	.000	.348	2.875

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas pada tabel 3. di atas diperoleh nilai *tolerence* masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik sebesar 0.348 dan kepuasan kerja sebesar 0.348. dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 2.875 serta kepuasan kerja sebesar 2.875 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolonieritas.

Uji Autokorelasi

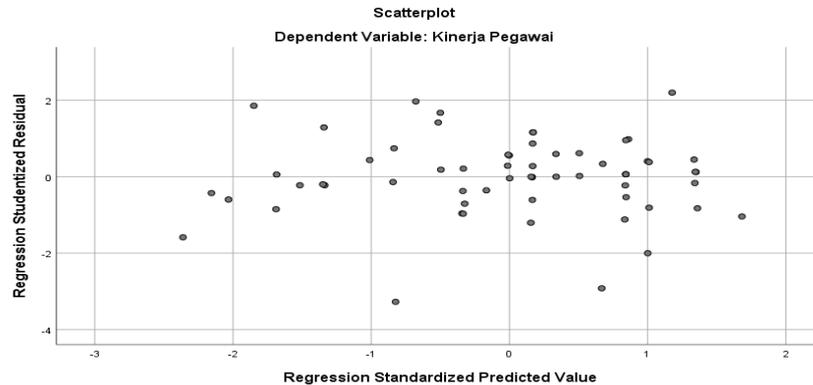
Tabel 4. Hasil Pengujian Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	0,774	0,769	4,68630	1,617
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4. di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,617 yang berada diantara 1,560-2,460.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskidastisitas

Berdasarkan hasil gambar 3. di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskidastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak di pakai.

Analisis Regresi Linear

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.296	2.420		2.188	.031
	LINGKUNGAN KERJA	.850	.069	.792	12.325	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil penghitungan regresi pada tabel 5. di atas, maka dapat persamaan regresi $Y = 5.296 + 0.850 X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 5.296 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak ada maka terhadap nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 5.296 point.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0.850 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.850 point. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah positif.

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.399	2.002		1.198	.234
	KEPUASAN KERJA	.980	.060	.865	16.390	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 6. di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2.399 + 0,980 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 2.399 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_2) tidak ada maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2.399 point.
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.980 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan, maka setiap perubahan unit pada variabel kepuasan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0.980 point. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda X_1 Dan X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.578	1.995		.290	.773
	LINGKUNGAN KERJA	.289	.092	.269	3.147	.002
	KEPUASAN KERJA	.734	.097	.648	7.591	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 7. di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0.578 + 0.289 X_1 + 0.734 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0.578 diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja (Y) sebesar 0.578. Nilai lingkungan kerja fisik (X_1) 0.298 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.289.
- Nilai kepuasan kerja (X_2) 0.734 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.734.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan X_1 Dan X_2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.761	4.77013

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

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 8. di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.875. nilai ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel X1 Dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.761	4.77013

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

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.875 maka sapat di simpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 87,5% sedangkan sisanya $(100-87,5\%) = 12,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

Uji Hepotesis

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.959	2.297		1.288	.201
	Lingkungan Kerja Fisik	.928	.066	.828	14.010	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 10. di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(14,010 > 1,987)$ Hal ini tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja padat PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.215	2.044		1.573	.119
	Kepuasan Kerja	.952	.061	.855	15.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 11. di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(15,656 > 1,987)$ hal tersebut juga di perkuat dengan nilai ρ value > Sig 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan Variabel X1 Dan X2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6630.563	2	3315.282	145.700	.000 ^b
	Residual	2025.121	89	22.754		
	Total	8655.685	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 12. di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau (145,700 $> 2,710$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< 0,05$ atau (0,000 $< 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penulis menyadari dalam penelitian yang penulis lakukan masih memiliki berbagai kekurangan karena adanya keterbatasan yang penulis temukan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

- Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang Lampung – Bakauheni dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang serta turut memberikan kontribusi.
- Penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).
- Sampel yang digunakan pada kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) ini sebanyak 92 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambah metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupu menambahkan variabel lainnya.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang tertulis uraikan dan bab sebelumnya, tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).

- Secara parsial terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) di Lampung selatan yang mana lingkungan kerja fisik di rasakan karyawan, adanya pencahayaan di tempat kerja memberikan dukungan dalam menjalankan pekerjaan. Semua hal tersebut jika dilaksanakan atau direncanakan dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan namun sebaliknya jika dapat dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan.
- Secara parsial terdapat pengaruh signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) di Lampung selatan. Yang mana kepuasan kerja di rasakan oleh karyawan didalam perusahaan dan karyawan merasa nyaman dalam komunikasi dan berintraksi dengan rekan kerja, karyawan juga merasa mudah dalam menyelesaikan tugas proyek bersama. Semua hal tersebut jika tidak dirasakan dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan namun sebaliknya jika dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan.
- Secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) di Lampung selatan yang dimana jika lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja secara bersama-sama dikelola dengan baik akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardana, I. K, Mujiati, W. N. Dan Utama, I. W. M. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ardhianti, U., & Irma Susanty, A. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta.
- Arikunto. S. 2015 Dasar-Dasar Statistik. Jakarta: Rineka Cipta. Bandung: Alfabeta, 2016
- Budianto, A.A.T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1)
- Denok Sunarsi. (2018). "Jurnal Kreatif". Vol. 6, No.1, Hal: 14-31, ISSN: 2339-0689, EISSN: 2406-861
- Edy Sutrisno, (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sebelas, Jakarta: Prananda Media Group.

- Febriyana, W., S1, P., Bisnis, M., Dan Informatika, T., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015.
- Ghozali, Imam, (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Melayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara Kerja, P. F., Kepuasan, D., Terhadap, K., Pt, K., Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Priansa, Donni Juni. 2018 *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa* (Vol. 1, Issue 3).
- Sedarmayanti. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Singgih
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi
- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tarjo. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th Ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.