

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. WIJAYA STEEL MANDIRI DI GIANYAR

Ni Komang Trinanda Saradewi⁽¹⁾

Ni Wayan Eka Mitariani⁽²⁾, I Gusti Ayu Imbayani⁽³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: komangtrinanda@gmail.com

Abstract

CV. Wijaya Steel Mandiri in Gianyar is a company that is developing in the field of lightweight steel roof construction and developing its production in the form of trimdeck, battens and hollow. Where there is a problem that occurs, namely a decrease in target achievement, which is caused by several problems, namely the phenomena contained in the work environment, the lack of lighting in the production room and poor air circulation, making employees less work optimally and the phenomenon of job satisfaction seen from where their salary is. acceptance is still below standard, especially in the marketing department and employees also complain because they feel they have worked for a long time and have made a good contribution but did not get a proper promotion. This study aims to obtain empirical evidence between the effect of work environment and job satisfaction on employee performance at CV. Wijaya Steel Mandiri in Gianyar.

The total of samples taken is 40 employees from CV. Wijaya Steel Mandiri in Gianyar City, with taking all employees as respondent. Data collection is done through interviews, observations, document studies, and distributing questionnaire. Multiple linear regression, multiple correlation analysis, analysis of determination, T Test and F Test are used as analysis techniques in this research.

Research results shows that working environment and job satisfaction gives positive and significant impact towards employees working performance at CV. Wijaya Steel Mandiri in Gianyar City. Multiple correlation analysis result shows that there is a strong relationship between work environment and job satisfaction towards employee working performance. T Test result concludes that working environment significantly impacts (real) employee working performance, and it is said that job satisfaction significantly impacts employee working performance. Furthermore, F Test results shows that work environment and job satisfaction have simultaneous and significant impact towards employee working performance.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction and Employee Working Performance

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi ini, perusahaan yang tidak memenuhi tuntutan pelanggan dengan mutu produk yang istimewa mungkin akan terhempas dari percaturan dunia bisnis. Perusahaan-perusahaan yang aktif mengejar kualitas pastilah akan memenuhi pertumbuhan yang sehat dimasa depan, Oleh karena itu perusahaan harus siap menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan akan datang hal itu harus ditanggapi oleh manajemen yang dituntut untuk menyediakan kinerja yang lebih baik sekaligus meningkatkan dan mempertahankan kualitas. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak lepas dari adanya faktor penentuan kemandirian pada perusahaan yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja. Kinerja yang baik merupakan prestasikerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2008)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional maka keadaan lingkungan kerja harus senyaman mungkin. Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh

kepuasan dalam bekerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rochmad Bagus Darmawan (2018), semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Wibowo (2010). Kepuasan kerja juga sanga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan karena jika karyawan merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreatifitas yang tinggi. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2003:78).

CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar merupakan sebuah perusahaan yang berkembang di bidang kontruksi atap baja ringan serta mengembangkan produksinya berupa trimdek, reng dan hollow. CV. Wijaya Steel Mandiri yang berlokasi di Jl. Raya Tojan No. 99 Blahbatuh, Gianyar, Bali. CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar memiliki 40 orang karyawan, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pimpinan CV. Wijaya Steel Mandiri saat ini adanya penurunan pencapaian target penjualan yang disebabkan oleh beberapa fenomena yang terjadi yaitu kurangnya

pencahayaan di beberapa tempat produksi. Kurangnya pencahayaan ini menjadikan kelelahan pada mata karyawan sehingga mengakibatkan lelahnya mental karyawan dan menjadikan penurunan produksi. Selain itu, ruang produksi dengan luas yang kurang memadai menjadikan sirkulasi udara yang kurang baik menjadikan ruangan pengap dan suhu ruangan menjadi panas, sehingga karyawan yang bekerja di bagian produksi merasa kurang nyaman. Dan juga terdapat bunyi bising dari ruang produksi yang terdengar sampai kantor, sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi pada saat karyawan bekerja dan sering terjadinya miss komunikasi antara karyawan kantor, karena disebabkan oleh suara bising tersebut, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

- 1) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel di Gianyar?
- 2) Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel di Gianyar?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel di Gianyar.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel di Gianyar.

II. TIJNAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS LANDASAN TEORI

1. *Goal Setting Theory* (teory penetapan tujuan)

Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang

ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008).

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009:21), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain-lain.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut (Sedarmayanti (2015): a) Penerangan Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. b) Sirkulasi udara di tempat kerja oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. c) Kebisingan di tempat kerja salah satu solusi yang menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi mengganggu telinga para karyawan. d) Bau tidak sedap di tempat kerja adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja

dapa dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. e) Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja

3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut (Giffirin et al, dalam Crow et al, 2011): a) Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri Pekerjaan memberikan kesempatan para pegawai untuk belajar berdasarkan kemampuannya serta kesempatannya dalam bertanggungjawab. b) Kepuasan terhadap gajinya, kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan jabatan dan juga beban kerja yang dilakukan karyawan. c) Kepuasan dalam promosi, Karyawan merasa puas apabila bisa dipromosikan atas dasar prestasi yang telah dicapainya. d) Kepuasan terhadap *supervisor*, ditunjukkan oleh atasan dalam sebuah bentuk perhatian yang dilakukan para karyawan serta menjalin komunikasi yang baik di dalam pengawasan. e) Kepuasan terhadap teman kerja, Dalam perusahaan terdapat hubungan antara karyawan yang saling membantu untuk menciptakan suasana tempat kerja menjadi kondusif sehingga menciptakan kepuasan kerja pegawai.

4. Kinerja Karyawan

(A.A. Prabu Mangkunegara, 2000:67) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Dalam penelitian ini lingkungan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut (Mathis dan Jackson 2011): a) Kuantitas. Merupakan seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. b) Kualitas Merupakan seberapa baik karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. c) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dengan dan dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal pengerjaan sampai akhir. d) Kehadiran Merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk menghitung seberapa besar kedatangan yang dilakukan oleh karyawan baik dilihat dari jam kerja, ketepatan waktu, dan disiplin terhadap pekerjaannya e) Kemampuan bekerjasama. Merupakan suatu potensi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan dimana kemampuan kerja didasarkan pada pengetahuan dan penguasaan tugas yang diberikan.

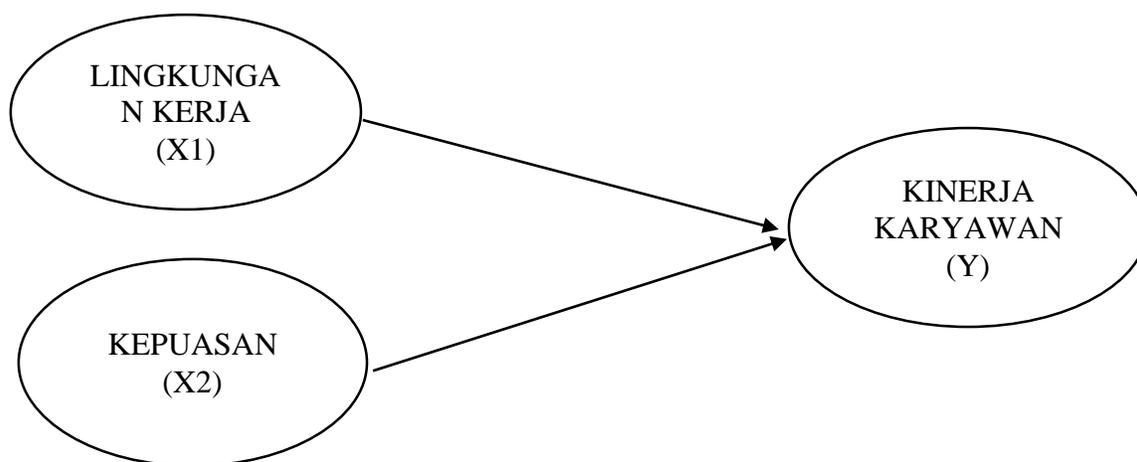
5. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ilil Fitriana (2019), menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja

dan kinerja karyawan UD. Sari Udang Jaya Desa Pelosokandang Kecamatan Kedungwaru Tulungagung. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rizka Ashari (2020), hasilnya menunjukkan bahwa Kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Kebon Rojo, Surabaya.

Model Penelitian



6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. (Sugiyono, 2016: 96). Berdasarkan kajian teori dan beberapa penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, dapat disusun hipotesis penelitian dibawah ini:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar

III. METODE PENELITIAN

1) Metode Penentuan Sampel

Penelitian dilaksanakan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar yang beralamat di Jl Raya Tojan No 99 Blahbatuh, Kab.Gianyar. Dengan Objek Penelitian adalah Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi adalah 40 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis melalui tahapan sebagai berikut: uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, uji F, uji t.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam analisis ini, peneliti akan dibantu dengan program komputer IBM *Statistical Package of Social Science (SPSS)*. Adapun bentuk umum dan persamaan regresi linier berganda populasi menurut Ghazali (2012:12) dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁ - b₂ = Koefisien regresi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilita

berdasarkan hasil pengujian validitas bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja

karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, dimana dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *pearson correlations* yang lebih besar dari 0,30. Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki koefisien *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60

2. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,366	2,601		1,294	0,204
Lingkungan Kerja	0,494	0,112	0,543	4,414	0,000
Kepuasan Kerja	0,317	0,123	0,317	2,576	0,014
R					0,735
R Square					0,540
Adjusted R Square					0,515
F Statistic					21,727
Signifikansi					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 1 di diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,366 + 0,494X_1 + 0,317X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$X_1 = 0,366$ hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar, maka semakin meningkat lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) konstan.

$X_2 = 0,317$ hal ini berarti bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar, maka semakin meningkat persepsi harga maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) konstan

b) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji SPSS menunjukkan bahwa uji normalitas menunjukkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,193 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan uji SPSS menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: $0,386$ dan $0,251$ menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3 Uji Hipotesis

a) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar $0,753$. Besarnya nilai R $0,753$ ini berada diantara antara $0,60$ sampai $0,799$ yang berarti ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar.

b) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diperoleh nilai *adjusted R^2* sebesar $0,515$ atau sebesar $51,5\%$. Dengan demikian besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar adalah sebesar $51,5\%$ sedang sisanya $100\% - 51,5\% = 48,9\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

c) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai *Fhitung* sebesar $21,727$ dengan nilai signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan (Y) pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar.

d) Uji t-test

Hasil pengujian t-test pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar terlihat pada Tabel 1 diatas, dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Dari hasil t-test pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar

menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,414 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

- 2) Dari hasil t-test pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,576 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,014 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

4 Pembahasan Hasil Penelitian

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik lingkungan kerja pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ilil Fitriana (2019) yang menemukan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kepuasan kerja pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christian (2015) yang menemukan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar.
- b) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar.

2. Keterbatasan

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar.
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan

3. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan skor rata-rata skor pada variabel lingkungan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap indikator yaitu penerangan, maka sebaiknya pimpinan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar memberikan pencahayaan yang terang pada ruang kerja karyawan untuk memudahkan karyawan beraktifitas, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Berdasarkan skor rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap indikator yaitu kepuasan terhadap gajinya, maka sebaiknya pimpinan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar memberikan gaji yang layak dan adil kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan karyawan, sehingga mampu kinerja karyawan.
- c) Berdasarkan skor rata-rata skor pada variabel kinerja karyawan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap indikator yaitu kuantitas, maka sebaiknya pimpinan pada CV. Wijaya Steel Mandiri di Gianyar membimbing dan memberikan arahan kepada karyawan agar mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Christian, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Prisma Dana Manado. Jurnal. Tidak Titerbitkan. Universitas Ratulangu: Manado.

Crow, M. M., Lee, C. B., & Joo, J. J (2012), Organization Justice And Organizational Commitment Among South Korean Police Office: An Investigation Of Job Satifcation As A Mediator. Emerldinsight, Vol.35.No.2.

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, Stephen P, 2003. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, Jilid I, PT. Prehalindo Perseda, Jakarta.

Robbins, Stephen P, 2008. Perilaku Organisasi, Edisi 98 Jilid 1. Jakarta: PT. Prehallindo.

Rochman Darmawan, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Skripsi. Tidak Dterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga: Salatiga.

Sedarmayanti, 2009. Manajemen Perkantooran Moder, Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti, 2015. Manajemen Sumber Ddaya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

Iil Fitriana, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sari Udang Jaya Desa Pelosokandang Kecamatan Kedungwaru Tulungagung. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Institut Agama Islam Negeri: Tulungagung

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press.

Rizka Ashari, 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. Jurnal. Tidak Diterbitkan

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.