

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia)

Ellita Dwi Jayanti  
ellitadj01@gmail.com  
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

## ABSTRACT

*This research aimed to find out analyze the effect of work environment, work facility, and satisfaction on the employees' performance (A Case Study at PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia). The research was descriptive quantitative. The data were primary. Moreover, the population was all employees at PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia. The data collection technique used saturated sampling, in which all the members of the population were the sample. In line with that, there were 38 employees as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result showed that the work environment had a positive but insignificant effect on the employees' performance at PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia. Likewise, the work facility had a positive but insignificant effect on the employees' performance at PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia. However, work satisfaction had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia*

*Keywords: Work Environment, Work Facility, Work Satisfaction, Employees' Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia). Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh yang merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi pada karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia sebanyak 38 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah intelektual dan tingkah laku pada manusia yang dapat diukur dan dapat dikembangkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya manusia dalam organisasi, termasuk setiap orang yang melakukan aktivitas (Hamali, 2016:2). Sumber daya manusia penting untuk berkembangnya perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia yang baik akan menimbulkan efek dan kemajuan untuk perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi sangat krusial untuk kemajuan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan adalah bentuk dari hasil aktivitas kerja karyawan atau tugasnya yang membuahkan hasil kerja untuk perusahaan. Oktavia (2021:50) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan sasaran kerja dapat diselesaikan tepat waktu atau dalam kerangka waktu yang sudah ditentukan, sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai moral maupun etika. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, karena kinerja karyawan adalah faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban pekerja dalam menjalankan tugas yang dapat berupa suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat perlengkapan kerja yang memadai (Afandi, 2018:51). Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan suasana kerja yang mendukung dan positif akan membuat karyawan menjadi semangat untuk mencapai hasil maksimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang positif dibutuhkan untuk perusahaan dan dapat diciptakan.

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana pendukung yang digunakan oleh karyawan saat bekerja di perusahaan yang dapat membantu aktivitas kerja maupun hiburan untuk karyawan. Fasilitas adalah semua jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lainnya yang berfungsi sebagai alat utama atau membantu pelaksanaan pekerjaan dan juga mempunyai fungsi sosial untuk kepentingan yang terkait dengan organisasi kerja itu (Moenir, 2015:119). Fasilitas kerja dapat digunakan secara permanen dan sebagai penunjang aktivitas kerja karyawan di kantor.

Kepuasan kerja adalah kesenangan dalam diri karyawan atas pekerjaannya dalam perusahaan. Newstrom (dalam Yuliana, 2019:24) kepuasan kerja adalah "*Aset or favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their work. Job satisfaction is an affective attitude a feeling of relative like or dislike toward something*". Maksudnya, kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi yang menyenangkan karyawan atau pegawai dalam melihat pekerja mereka. Secara umum kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan atau sikap dan emosi positif yang ditanggapi orang sebagai hasil mengevaluasi pekerjaan yang ada.

Fenomena pada PT. Chrobison Global Forwarding Indonesia adalah tentang kinerja yang terkait cuti karyawan seperti karyawan izin sakit dan karyawan izin cuti tiba-tiba yang membuat teman satu team harus mengerjakan pekerjaan lebih banyak dari biasanya dan juga mempengaruhi waktu penyelesaian suatu pekerjaan dari biasanya. Selain itu, fenomena terkait fasilitas kerja, yaitu keluhan terkait *system error, system upgrade, internet trouble* dan *printer error* yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun dan menurunkan efektivitas dan efisiensi waktu pada saat pengoperasian pekerjaan berlangsung. Berikut adalah tabel 1 terkait keluhan fasilitas kerja.

**Tabel 1**  
**Keluhan Karyawan Terkait Fasilitas Kerja**

No.	Fasilitas Kerja	Keterangan
1.	Komputer	- Sering eror - system upgrade
2.	Internet	- Jaringan internet yang sering lambat - Terjadinya internet trouble
3.	Printer	- Sering eror - Hasil printer tidak bagus - Tinta habis

Sumber: *Manager PT. Chrobison Global Forwarding Indonesia*

Tabel 1 dapat diketahui bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan PT. Chrobison Global Forwarding Indonesia kurangnya fasilitas kerja yang memadai.

Permasalahan yang dapat dilihat diantaranya yakni, beberapa perangkat komputer sering terjadi eror dan sebagian ada terjadi system upgrade, terganggunya jaringan internet, dan printer yang eror. Beberapa hal tersebut tentunya akan berakibat pada penurunan kualitas kinerja karyawan karena mengganggu proses bekerja karyawan apabila pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

**Tabel 2**  
**Keluhan Karyawan Terkait Lingkungan Kerja**

No.	Lingkungan kerja	Keterangan
1.	Penerangan / Cahaya	Kurangnya penerangan di tempat kerja yang kurang terang
2.	Pewarnaan	Pewarnaan pada dinding ditempat kerja membuat suasana di dalam kantor menjadi kurang terang
3.	Kebersihan	Keadaan di dalam kantor kurang rapih dan berih
4.	Pertukaran udara	Kurang baiknya pertukaran udara di tempat kerja
5.	Suara / Kebisingan	Masih terdapat suara-suara dari alat-alat kerja
6.	Keamanan	Kurangnya tingkat keamanan

Sumber: *Manager PT. Chrobison Global Forwarding Indonesia*

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dalam faktor penerangan cahaya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan dan keamanan kurang memadai yang menyebabkan karyawan merasa tidak merasa puas dengan lingkungan kerja disekitarnya. Maka, kemungkinan besar karyawan akan tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Sehingga dapat menghambat tujuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chrobison Global Forwarding Indonesia?, (2) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chrobison Global Forwarding Indonesia?, (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chrobison Global Forwarding Indonesia?.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Chrobison Global Forwarding Indonesia, (2) Untuk menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Chrobison Global Forwarding Indonesia, (3) Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Chrobison Global Forwarding Indonesia.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah landasan dari setiap organisasi. Tanpa adanya kinerja, tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat orang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerjanya baik secara individual atau kelompok. Menurut Rangkuti *et al.*, (2021:556) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar instansi, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan di perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya atau tugas-tugas yang diberikan, sehingga dapat mempengaruhi kemajuan dan kelancaran perusahaan

### Fasilitas Kerja

Menurut Robbins (dalam Baskoro *et al.*, 2019:43) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan kepada karyawan guna menunjang kinerjanya dalam memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan/instansi guna menunjang pekerjaan karyawannya. Fasilitas kerja yang memadai diperlukan untuk setiap perusahaan guna menunjang setiap kegiatan yang ada.

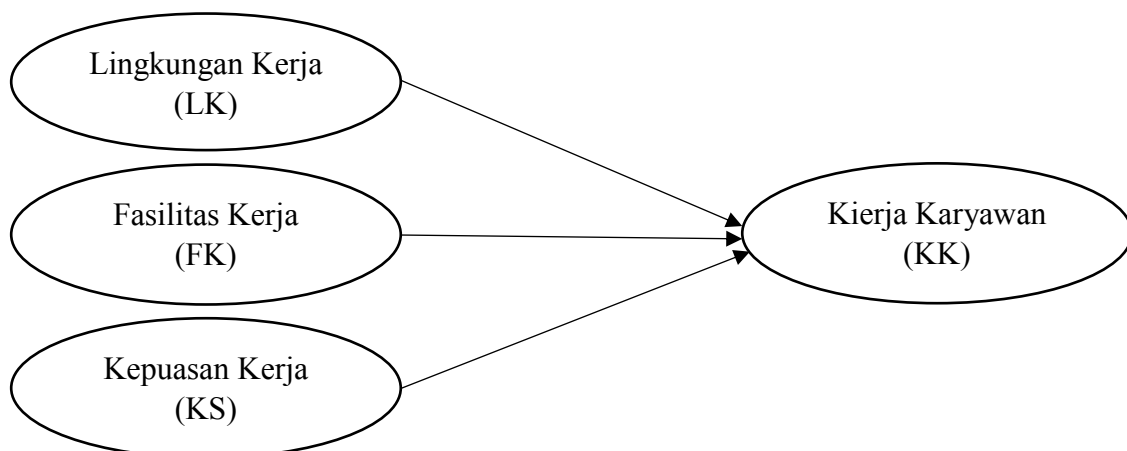
### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan rasa puas dari seorang karyawan yang bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, termasuk pekerjaan dan perilakunya melalui evaluasi pekerjaan sebagai ukuran penghargaan terhadap pencapaian salah satu nilai utama pekerjaan (Afandi, 2018:74). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan terhadap pekerjaannya dan hal ini tercermin dalam sikap atau perilaku sehari-hari.

### Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan maupun bahan pengkajian yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut : Arianto (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Lajatuma *et al.*, (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anam dan Rahardja (2017) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Febriyana (2015) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Kalistra (2018) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Suatu keadaan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan akan mendorong karyawannya untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan pekerjaan tersebut akan berjalan dengan baik. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lajatuma (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Arianto (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut:  
Hipotesis 1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Fasilitas kerja juga sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan, tentunya fasilitas tersebut harus dimanfaatkan dengan baik oleh para pekerja guna mempermudah dan memperlancar pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anam dan Rahardja (2017) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Lajatuma et al., (2017) menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut:  
Hipotesis 2 : Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. karyawan yang memiliki rasa puas yang tinggi akan membuahkan hasil kinerja yang tinggi juga. Tanpa kepuasan kerja, karyawan tidak akan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan tujuan perusahaan untuk mencapai tujuan tidak akan berjalan secara maksimal. Menurut Febriyana (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Kalistra (2018) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut:  
Hipotesis 3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan media pengumpulan data berupa kuesioner demi memperoleh data primer dalam pengelolaan data pada penelitian ini.

### **Gambaran dari populasi (objek) penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia. PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia memiliki 3 cabang kantor yang berada di Jakarta, Semarang dan Surabaya. Untuk kantor cabang di Jakarta memiliki karyawan sebanyak 25 orang, untuk kantor cabang di Semarang memiliki karyawan sebanyak 7 orang dan kantor cabang di Surabaya memiliki karyawan sebanyak 6 orang. Jadi keseluruhan populasi pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia adalah 38 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:86). Pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia memiliki 38 responden yang merupakan keseluruhan dari karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding yang berada di Indonesia.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan data adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 38 responden yaitu karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia. Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). . Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini juga dibuat dengan sistem tertutup yang menggabungkan kuesioner langsung dan tidak langsung dengan penyajian jawaban menggunakan skala likert, yang artinya masing-masing pertanyaan yang disajikan memiliki jawaban dengan skala setuju hingga tidak setuju.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38).

#### **Definisi Operasional**

##### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia baik secara kualitas maupun kuantitas pada waktu-waktu tertentu ketika melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan oleh PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia, dan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator kinerja karyawan Menurut Robbins, *et al.*, (2016:260) meliputi: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

##### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun non fisik yang dapat mendukung karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun indikator lingkungan kerja Menurut Sudaryo, (2018:51) adalah: penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara atau kebisingan dan keamanan

### Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk menunjang kerja karyawan pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun indikator fasilitas kerja Menurut Moenir, (2015:120) adalah: fasilitas alat kerja, perlengkapan kerja dan fasilitas sosial.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi para karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator. Smith *et al.*, (dalam Indrasari, 2017:45) indikator kepuasan kerja ada lima, yaitu sebagai berikut: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dan dapat digunakan mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Penelitian ini menggunakan signifikansi *pearson correlation* yakni 0,05. Berikut kriteria yang digunakan adalah: (a) Jika butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05, (b) Apabila butir pernyataan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa konsisten suatu kuisisioner ketika diuji berulang kali dengan kondisi yang sama. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika setiap pertanyaan mendapat jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam hal ini kriteria pada *Cronbach Alpha*, (a) pernyataan akan dikatakan valid, apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60, (b) pernyataan akan dikatakan tidak valid apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* < 0,60.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2014:260) analisis linear berganda digunakan dalam sebuah penelitian untuk meneliti bagaimana keadaan naik dan turunnya variabel terikat jika dua variabel bebas atau lebih sebagai variabel prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel yaitu lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan metode persamaan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 FK + \beta_3 KP + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$ - $\beta_3$  = Koefisien Regresi

LK = Lingkungan Kerja

FK = Fasilitas Kerja

KP = Kepuasan Kerja

e = Standard Error

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan *probability plot*.

#### **Uji Multikoleniaritas**

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas. Ghozali (2016:103) untuk menguji ada tidaknya multikoleniaritas di dalam model regresi dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan SPSS. Kriteria Variance Inflation Factor adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai tolerance lebih < dari 0,10 dan nilai VIF lebih >10,0 maka disimpulkan bahwa terjadi multikoleniaritas antar variabel independen dalam model regresi, (b) Jika nilai lebih > dari 0,10 dari nilai VIF lebih < 10,0 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, tetap ada disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

#### **Uji Kelayakan Model**

##### **Uji F**

Uji F (uji koefisiensi regresi secara simultan) digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Herlina, 2019:139). Kriteria pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan ketentuan penerimaan atau penolakan model sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan F < 0,05 maka model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian, (b) Jika nilai signifikan F > 0,05 maka model regresi dinyatakan tidak layak digunakan dalam penelitian.

#### **Analisis Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

#### **Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independent (Ghozali, 2016:97). Ketentuan kriteria pengujian hipotesis menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan, (b) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang berupa pertanyaan yang telah dijawab oleh reponden. Suatu kuesioner akan dianggap valid ketika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK.1	0,866	0,000	Valid
	LK.2	0,817	0,000	Valid
	LK.3	0,723	0,000	Valid
	LK.4	0,824	0,000	Valid
	LK.5	0,707	0,000	Valid
	LK.6	0,713	0,000	Valid
Fasilitas Kerja (FK)	FK.1	0,944	0,000	Valid
	FK.2	0,954	0,000	Valid
	FK.3	0,887	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (KS)	KS.1	0,690	0,000	Valid
	KS.2	0,800	0,000	Valid
	KS.3	0,771	0,000	Valid
	KS.4	0,829	0,000	Valid
	KS.5	0,680	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,851	0,000	Valid
	KK.2	0,861	0,000	Valid
	KK.3	0,939	0,000	Valid
	KK.4	0,841	0,000	Valid
	KK.5	0,868	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada setiap indikator dari keseluruhan variabel meliputi lingkungan kerja, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu sebanyak 19 item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat terjadi karena nilai signifikan dibawah 0,05 yang artinya pernyataan tersebut menunjukkan bahwa skor tersebut dianggap valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 4:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha (a)	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,862	0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja (FK)	0,917	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (KS)	0,807	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,917	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 yang artinya seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil uji analisis regresi linier berganda:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std.Error
1	(constant)	-.813	3.567
	Lingkungan Kerja	.236	.133
	Fasilitas Kerja	.015	.229
	Kepuasan Kerja	.755	.168

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 5 dapat diketahui persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = -0,813 + 0,236 LK + 0,015 FK + 0,755 KS + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

#### Konstanta ( $\alpha$ )

Nilai konstanta adalah sebesar -0,813, artinya jika variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja sama dengan 0 maka kinerja karyawan -0,813

#### Lingkungan Kerja (LK)

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) adalah sebesar 0,236 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

#### Fasilitas Kerja (FK)

Koefisien regresi Fasilitas Kerja (FK) adalah sebesar 0,015 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat fasilitas kerja naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

#### Kepuasan Kerja (KS)

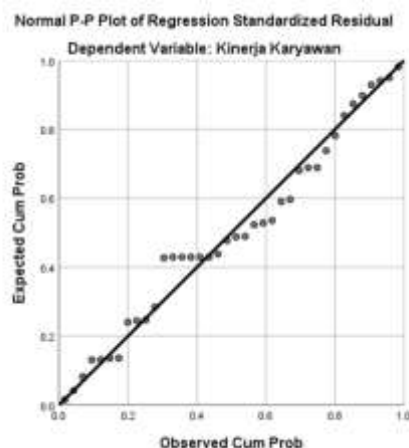
Koefisien regresi Kepuasan Kerja (KS) adalah sebesar 0,755 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat kepuasan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model dengan residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik normal Probability Plot (P-Plot) dan menggunakan uji Kolmogorov-

Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam grafik ini yaitu sebagai berikut: (a) Apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini memenuhi kriteria syarat uji normalitas. (b) Apabila titik-titik tidak menyebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak memenuhi kriteria syarat uji normalitas.



**Gambar 2**  
**Grafik Normal P-Plot**  
**Sumber : Data Primer, diolah 2023**

Gambar 2 menjelaskan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan perambatannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi syarat uji asumsi normalitas.

Kriteria uji Kolmogorov-Smirnov adalah  $H_0$  diterima dan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normalitas Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,80534360
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,095
	Negative	-,134
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082 <sup>c,d</sup>

**Sumber : Data Primer, diolah 2023**

Tabel 6 menjelaskan bahwa penelitian ini lulus dari uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,082. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga penelitian data ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kolerasi yang tinggi antar variabel bebas atau tidak karena model kolerasi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam regresi adalah mempunyai angka tolerance > 0,1 dan mempunyai nilai VIF < 10. Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinearitas, sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

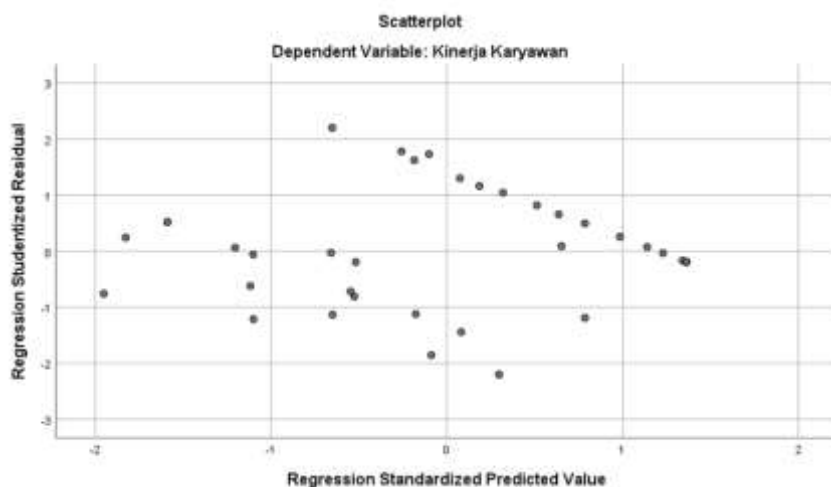
Variabel	Collinearity	Statistics	Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,626	1,598	Bebas Multikolinearitas
Fasilitas Kerja	0,497	2,013	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,654	1,529	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Tabel 7 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen meliputi lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja tidak ditemukan adanya kolerasi antar variabel, sehingga variabel diatas dapat digunakan untuk penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji yang digunakan untuk mengetahui heteroskedastisitas yakni melalui scatterplot. Cara untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu jika titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak terdapat pola yang jelas maka regresi ini dikatakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Begitu juga sebaliknya jika titik-titik membentuk pola yang teratur dan terdapat pola yang jelas maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini memiliki gejala heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Gambar 3 diatas menggambarkan bahwa titik-titik menyebar luas diantara angka 0 dan sumbu Y serta tidak membentuk pola yang jelas, maka disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas maupun homokedastisitas pada model regresi, sehingga penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 apabila nilai signifikansinya < 0,05 maka model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Dalam uji F

penelitian ini menggunakan bantuan program software SPSS 26 dengan hasil yang diinterpretasikan sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	of Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	166,802	3	55,601	15,676	,000 <sup>b</sup>
	Residual	120,593	34	3,547		
	Total	287,395	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 8 dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki Fhitung sebesar 15,676 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan tingkat signifikannya dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang terdiri dari lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja layak diterima dan digunakan dalam penelitian.

### Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur tingkat toleransi atau pengaruh antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika R<sup>2</sup> mendekati 1 (semakin besar R<sup>2</sup>) maka menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama kuat, dengan kata lain bahwa model yang digunakan mendekati kebenaran. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program software SPSS 26 dengan hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 <sup>a</sup>	,580	,543	1,883

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 9 menjelaskan bahwa nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,580 atau sebesar 58,0% yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja mampu berkontribusi sebesar 58,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 42,0% (100% - 58,0%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial mengenai pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Uji t bertujuan untuk memastikan dampak masing-masing variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Artinya apabila nilai lebih kecil dari 0,05 berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika tingkat signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Berikut hasil uji t dengan menggunakan bantuan program software SPSS 26, maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji t**

Model	T	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	-0,228	0,821	
Lingkungan Kerja	1,767	0,086	Hipotesis ditolak
Fasilitas Kerja	0,064	0,950	Hipotesis ditolak
Kepuasan Kerja	4,500	0,000	Hipotesis diterima

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 10 menjelaskan bahwa terdapat dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang artinya nilai signifikannya diatas dari 0,05, sedangkan sebaliknya variabel kepuasan kerja kurang dari 0,05, maka hasil uji dapat diuraikan sebagai berikut: (1) variabel Lingkungan Kerja (LK) dilihat pada tabel 10 variabel lingkungan kerja memperoleh nilai  $t = 1,767$  dengan nilai signifikannya sebesar 0,086 dimana nilai tersebut lebih besar dari level alpha 0,05. (2) variabel Fasilitas Kerja (FK) dilihat pada tabel 10 variabel fasilitas kerja memperoleh nilai  $t = 0,064$  dengan nilai signifikannya sebesar 0,950 dimana nilai tersebut lebih besar dari level alpha 0,05. (3) variabel Kepuasan Kerja (KS) dilihat pada tabel 4.16 kepuasan kerja memperoleh nilai  $t = 4,500$  dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari level alpha 0,05.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia. PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia belum mampu meningkatkan lingkungan kerja, hal ini disebabkan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia belum mempunyai gedung atau tempat sendiri untuk berdiri. PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia masih menyewa di salah satu gedung mall terbesar di Surabaya yaitu di Pakuwon City. Dikarenakan keadaan tersebut PT. Chrobinson Global Forwarding belum bisa meningkatkan keamanan yang baik bagi para karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arianto (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan. Dengan demikian, fasilitas kerja mengacu pada peralatan dan perlengkapan kantor. PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia sudah memberikan fasilitas kerja kepada karyawannya agar mempermudah segala urusan aktivitas pekerjaan, akan tetapi hal tersebut tidak cukup untuk mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. PT. Chrobinson Global Forwarding merespon terkait pernyataan penelitian perihal survey, dimana karyawan memiliki peran untuk mengerjakan sesuai dengan menggunakan fasilitas kerja seadanya yang telah diberikan di kantor. Kenyataannya, fasilitas kerja yang ada di dalam kantor tidak bisa memenuhi kebutuhan karyawann karena fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti printer yang sering error dan wifi yang sering trouble. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lajatuma et al., (2017) bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarka hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Chrobinson Global Forwarding Indonesia. Kepuasan kerja dapat dikatakan signifikan karena karyawan sudah merasa puas terhadap pekerjaan yang saat ini dilakukan.

PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia sudah memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya dengan cara memenuhi kebutuhan karyawannya, seperti tercapainya tujuan kerja. PT. Chrobinson Global Forwarding telah memberikan pelatihan dan juga mengajarkan komunikasi yang baik antar karyawan (rekan kerja) dan juga atasan. Penelitian ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyana (2015) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mengalami menurun, dikarenakan kenyamanan saat bekerja merasa kurang, maka dampak dari kenyamanan tersebut tidak mengalami kinerja karyawan yang baik. (2) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja mengalami menurun, dikarenakan fasilitas kerja yang kurang memadai, maka dampak dari fasilitas kerja yang kurang memadai tersebut kinerja karyawan kurang efektif dan efisien serta tidak mengalami terjadinya kinerja karyawan yang baik. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia yang diperoleh.

### **Keterbatasan**

Keterbatasan dalam penelitian ini, sebagai berikut: (1) Penelitian ini menerapkan hasil dari metode survey dalam artian menyebarkan kuesioner ke perusahaan sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Objek penelitian sejumlah 38 orang karyawan PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan saran yaitu: (1) PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia harus mampu memberikan lingkungan kerja yang lebih agar kinerja karyawan meningkat dan tercapainya tujuan perusahaan serta kinerja karyawan yang baik. Hal ini perlu diperhatikan dalam penelitian lingkungan kerja agar mengalami kenaikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2) PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia harus mampu memberikan fasilitas kerja yang lebih dikarenakan kenyamanan karyawan saat bekerja mengalami menurun dan juga akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dalam penelitian fasilitas kerja agar mengalami kenaikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (3) PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia diharapkan terus mempertahankan kepuasan kerja para karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat, dan hubungan antara pemimpin dengan bawahan harus selalu berkomunikasi yang lebih optimal demi tercapainya tujuan perusahaan serta kinerja karyawan yang baik. (4) Bagi peneliti selanjutnya, peneliti hanya menggunakan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya, penggunaan variabel bisa

didapatkan seperti halnya disiplin kerja, stress kerja, kompensasi dan banyak faktor lainnya sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih variatif dan temuan empiris yang bisa memperoleh hasil yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

#### Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Pertama. Zanaf Publishing. Pekanbaru.
- Anam, K. dan E. Rahardja. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Nonfisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Journal Of Management* 6(4): 1-11.
- Arianto, D. A. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengantar. *Jurnal Economia* 9(2): 191-200.
- Baskoro, A. L, S. Y. Widowati, dan A. Santoso. 2019. Menakar Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi* 6(1): 41-50.
- \_\_\_\_\_. 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Sales PT. Borobudur Oto Mobil). *Skripsi*. Falkutas Ekonomi. Universitas Semarang.
- Febriyana, Wanda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015. *e-Proceeding of Management* 2(3): 2954-2961
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan 7. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hamali, A. Y. dan B. Seda. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Center for Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- Herlina, V. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner menggunakan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka. Yogyakarta
- Kalistra. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Raden Fatah. Palembang.
- Lajatuma, T. A, E. Nuraiana dan J. Murwani. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (FIPA)* 5(1): 98-109
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Moenir, D. H. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Oktavia, A. 2021. Analisis Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja zPegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi* 21(1): 48-55.
- Rangkuti, A. E, B. Thasy dan A. Yanti. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan* 2(1): 553-564.
- Robbins, P., Stephen, Coutler, dan Mary. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.

- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung.
- Yuliana, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sumatra Utara. Medan.