

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XX Benhil Jakarta Pusat

Nisrina Salsabila^{1*}, Rakhmat Hadi Sucipto²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

email korespondensi: nisrinasalsabila246@gmail.com

Submit: 28-06-2024 | Revisi : 03-07-2024 | Terima : 07-07-2024 | Terbit online: 10-07-2024

Abstrak - Sumberdaya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, kinerja karyawan yang optimal adalah salah satu hal yang mendorong tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja dan Keterlibatan Terhadap Kinerja Karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT XX Benhil Jakarta Pusat sebanyak 70 orang. Metode pengumpulan data dalam melakukan penelitian ini dengan menyebarkan kuisioner kepada sampel penelitian sebanyak 70 responden. Penelitian ini menggunakan deskriptis kuantitatif statistik. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai 0,452 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai 0,586 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara uji F (simultan), lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai signifikan uji F $0,000 < 0,05$, dan uji determinasi dengan nilai *R square* 0,583 maka lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,3% dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan

Abstract - Human resources are an important factor in an organization, optimal employee performance is one of the things that drives the achievement of organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and involvement on employee performance of PT XX Benhil, Central Jakarta. The sample in this study were 70 employees who worked at PT XX Benhil, Central Jakarta. Data collection methods in conducting this research by distributing questionnaires to a research sample of 70 respondents. This study uses descriptive quantitative statistics. The results showed that partially the Work Environment has a positive and significant effect on employee performance seen from the regression coefficient value of 0.452 and a significant value of $0.000 < 0.05$. Employee involvement has a positive and significant effect on employee performance seen from the regression coefficient value of 0.586 and a significant value of $0.000 < 0.05$. In the F test (simultaneously), the work environment and employee involvement together have a significant effect on employee performance seen from the significant value of the F test $0.000 < 0.05$, and the determination test with an *R square* value of 0.583, the work environment and employee involvement affect employee performance by 58.3% and the rest is influenced by other variables.

Keywords: Work Environment, Employee Engagement, Employee Performance

1. Pendahuluan

Segala bisnis harus memiliki kemampuan demi menambah kompetensi karyawannya di era globalisasi saat ini. Ini dapat dicapai melalui penerapan program yang dirancang khusus untuk memajukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan adalah dua dari banyak faktor yang menjadi pengaruh pada kinerja pekerja (Fahrizal, Bagia, & Susila, 2020).

Lingkungan kerja ialah situasi di mana karyawan menuntaskan tugas yang diberikan oleh satu perusahaan, lingkungan kerja pasti terhubung langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja juga membutuhkan ruang penyimpanan peralatan dan perlengkapan kerja yang sesuai dengan perannya, serta kondisi kerja yang ramah pekerja untuk mempercepat kegiatan produksi dan menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, karena lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan secara langsung berada saat melakukan pekerjaan mereka, lingkungan kerja seharusnya membuat karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan mereka (Karina, Gadzali, & Budiarti,



2020). Ayunasrah, Ratnawati, Diana, & Ansari (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja meliputi kehidupan sosial, psikologi serta fisik inti lembaga yang berdampak bagi pegawai dalam menjalankan kewajibannya. Kehidupan manusiawi tidak terhindar dari beragam kondisi lingkungan, antara orang dengan lingkungan termuat keterkaitan yang begitu berkesinambungan. Hal tersebut, individu senantiasa berupaya untuk menyesuaikan diri mengikuti kondisi lingkungan sekitar.

Keterlibatan karyawan harus diperhatikan selain lingkungan kerja. Keterlibatan karyawan diduga sebagai bentuk sinergi antara karyawan dan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam jangka panjang. Hanya 25% dari 1.200 karyawan milenial di Indonesia yang merasa terlibat secara penuh dalam perusahaan, menurut survei Dale Carnegie Indonesia (DCI). Jika karyawan merasa terlibat dalam perusahaan, mereka akan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan kurang terlibat, hal itu akan menyebabkan perasaan buruk, ketidakpuasan, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi. Generasi milenial akan melihat keterlibatan dalam perusahaan sebagai penghargaan bagi mereka (Manikotama, Lubis, & Rahmah, 2022). Keterlibatan Karyawan (*Employee engagement*) adalah kondisi Psikologis dimana tenaga kerja merasa berhubungan dalam pencapaian perusahaan dan bersemangat untuk meningkatkan performa sehingga melampaui *job requirement* yang diinginkan. Keterlibatan karyawan juga dapat didefinisikan sebagai tingkat seorang karyawan mengabdikan diri demi tugas mereka, menginvestigasikan durasi dan usaha yang diberikan, serta menganggap bertugas sebagai bagian penting dari eksistensi mereka dalam kondisi totalitas (Putra, 2022).

Kinerja adalah buah kerja yang diraih dari tenaga kerja di perusahaan setara dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Illanisa, Zulkarnaen, & Suwarna, 2019). Kinerja juga mencakup aktivitas kegiatan serta output yang dihasilkan dari kegiatan tersebut. Kinerja menurut Yusri (2020) merupakan output kerja baik berdasarkan sisi kualitas ataupun uantitas yang berhasil dicapai dari individu pekerja saat mengemban tanggung jawabnya sama dengan yang ditugaskan padanya. Kinerja karyawan berarti hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, dan ketepatan waktu. (Mulyadi & Pancasasti, 2021).

Penelitian ini didukung juga oleh studi sebelumnya terkait lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan pada kinerja karyawan. Menurut beberapa riset yang dilangsungkan oleh (Nurhandayani, 2022) (Warongan, Dotulong, & Lumintang, 2022), (Ajiardani & Anjaningrum, 2022) dan (Sihaloho & Siregar, 2020) menyimpulkan hasil yang sama bahwasannya secara simultan maka lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan. Tidak sama halnya dengan temuan (Karina et al., 2020) dan (Oloan, 2021) bahwasannya tidak terjadi secara simultan, maka tidak berdampak signifikan antara lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Sesudah meneliti beberapa penelitian sebelumnya, didapati *research gap* yang mana terjadi inkonsistensi pada hasil penelitian sebelumnya. Oleh sebab itu, perlu dilangsungkan penelitian lebih lanjut dengan mempergunakan data yang relevan dengan kondisi saat ini.

Sumber daya manusia PT XX bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menginginkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi untuk menyelesaikan semua tugas dengan baik. Ini harus dilaksanakan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti lingkungan kerja serta keterlibatan karyawan (Wokas, Dotulong, & Saerang, 2022).

PT XX adalah perusahaan printing dan document service yang berbasis di Jakarta, Indonesia, yang telah beroperasi selama 33 tahun. Didirikan sejak 1989, telah berkembang menjadi salah satu penyedia percetakan paling terpercaya di Indonesia. PT XX merupakan print service provider yang mempunyai solusi terintegrasi terkait pencetakan, dari ukuran reguler hingga format besar, baik digital maupun offset

Tujuan adanya penelitian ini untuk menilai ada atau tidaknya lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XX Benhil Jakarta Pusat, ada atau tidaknya keterlibatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XX Benhil Jakarta Pusat, dan ada atau tidaknya lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT XX Benhil Jakarta Pusat.

2. Metode

Penelitian ini mempergunakan pendekatan survei sebagai metode penelitian, dengan fokus pada analisis kuantitatif. Penelitian ini dilangsungkan dengan mengambil sebagian dari suatu populasi menjadi sampel. Teknik pemilihan sampel yang dipergunakan yakni nonprobability sampling dengan menggunakan metode *Convenience sampling* ataupun *accidental sampling*. *Convenience sampling* ataupun *accidental sampling* ialah teknik penentuan sampel sesuai dengan kesengajaan adalah ketika peneliti menarik siapa pun yang dengan bersamaan selaku sampel, asalkan orang yang bersamaan bisa bertemu tersebut dirasa sesuai untuk sumber data. (Sugiyono, 2019). Sampel yang dipakai dalam penelitian ini ialah sebagian pegawai dari PT XX, Benhil Jakarta pusat sebanyak 70 orang yang meliputi dari tiap pegawai yang menduduki jabatan yang tidak sama.

Dalam penelitian ini melakukan metode observasi serta mempergunakan kuesioner sebagaimana alat pengumpul data. Pada penelitian ini mempergunakan data ordinal yang menyatakan sesuatu lebih dari yang lain sehingga memperlihatkan urutan penilaian dengan metode skala *Likert* pengukuran yang diberikan kepada

karyawan PT XX, Benhil Jakarta pusat. Karena data dari skala *Likert* merujuk pada data ordinal.

Pada penelitian ini dapat memeriksa validitas serta reliabilitas data, yang terdiri dari beberapa pernyataan pada kuesioner. Langkah berikutnya adalah menguji asumsi klasik, misalnya uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Sesudah itu, dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t serta uji F. Selanjutnya, dilanjutkan dengan menerapkan analisis regresi linear berganda serta menghitung koefisien determinasi parsial serta simultan. Adapun deskripsi data dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.1 Deskripsi Data

Data penelitian melalui hasil kuesioner pada responden penelitian sejumlah 70 orang karyawan pada PT XX Benhil, Jakarta Pusat. Karakteristik responden berkaitan dengan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dikerjakan sebagaimana dijelaskan berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis kelamin		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Perempuan	13	18.6	18.6
	Laki-laki	57	81.4	81.4
	Total	70	100.0	100.0

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Tabel 1 menampilkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 57 responden (81,4%) berjenis kelamin laki-laki dan 13 responden (18,6%) berjenis kelamin perempuan. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan presentase 81,4% berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan terakhir	
		Frequency	Percent
Valid	SLTA/SEDERAJAT	67	95.7
	DIPLOMA	2	2.9
	SARJANA	1	1.4
	Total	70	100.0

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 2 tingkat pendidikan terakhir, diketahui responden dengan pendidikan SLTA atau sederajat sejumlah 67 orang atau 95,7%. pendidikan Diploma sejumlah 2 orang atau 2,9%, serta pendidikan Sarjana sejumlah 1 orang atau 1,4%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwasannya mayoritas karyawan PT XX Benhil, Jakarta Pusat mempunyai jenjang pendidikan SLTA/Sederajat dengan presentase 95,7%.

3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	< 1 Tahun	9	12.9	12.9
	1-2 Tahun	22	31.4	31.4
	3-4 Tahun	9	12.9	12.9
	5-6 Tahun	3	4.3	4.3
	> 6 Tahun	27	38.6	38.6
	Total	70	100.0	100.0

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Pada Tabel 3 diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan tingkat lama bekerja, dimana 9 responden (12,9%) dengan pengalaman kerja <1 tahun, 22 responden (31,4%) dengan pengalaman kerja 1-2 tahun, 9 responden (12,9%) dengan pengalaman kerja 3-4 tahun, 3 responden (4,3%) dengan lama bekerja 5-6 tahun, serta

27 responden (38,6%) dengan pengalaman kerja > 6 tahun. Dengan begitu, mampu disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT XX Benhil, Jakarta Pusat memiliki karyawan yang sudah bekerja selama > 6 tahun sejumlah 27 karyawan dengan presentase 38,6%.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas dipakai saat pengukuran dan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan melakukan uji signifikan dilangsungkan dengan menyertakan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} serta degree of freedom ($df = n - 2 = 70 - 2 = 68 = 0.2352$ pada taraf signifikan atau alpha 0,05 dengan uji dua sisi atau Sig (2-tailed), yang artinya suatu item dianggap valid. Sebagai hasil Uji Validitas, yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig(2-tailed)	Keterangan
X1	1	0,721	0,000	Valid
	2	0,670		
	3	0,733		
	4	0,751		
	5	0,750		
	6	0,693		
X2	1	0,713	0,000	Valid
	2	0,751		
	3	0,767		
	4	0,800		
	5	0,796		
Y	1	0,790	0,000	Valid
	2	0,788		
	3	0,764		
	4	0,497		
	5	0,755		
	6	0,77		

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Menurut tabel 5, diperoleh informasi nilai r_{hitung} dari seluruh pertanyaan lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} (0,235) serta Sig (2-tailed) memperlihatkan seluruh pertanyaan valid dikarenakan nilai kurang dari 0,05. Mampu disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dipergunakan yakni *cronbach's alpha*. Kriteria pengujian mempergunakan pengujian *cronbach's alpha* dengan *cutt of* 0,60 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel. Menampilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,803	0,60	Reliabel
Keterlibatan Karyawan (X2)	0,823	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,789	0,60	Reliabel

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Menurut tabel 5, diidentifikasi bahwan seluruh Cronbach's Alpha >0,60 dinyatakan item-item pertanyaan keseluruhan variabel yakni reliabel.

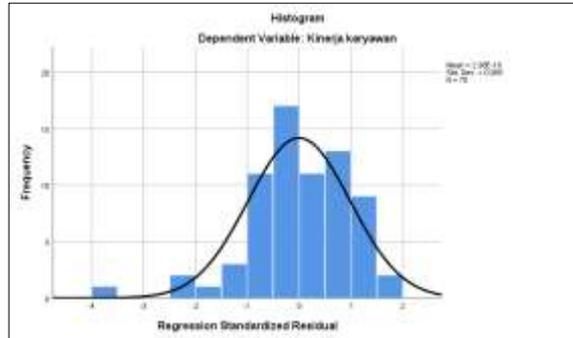
3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

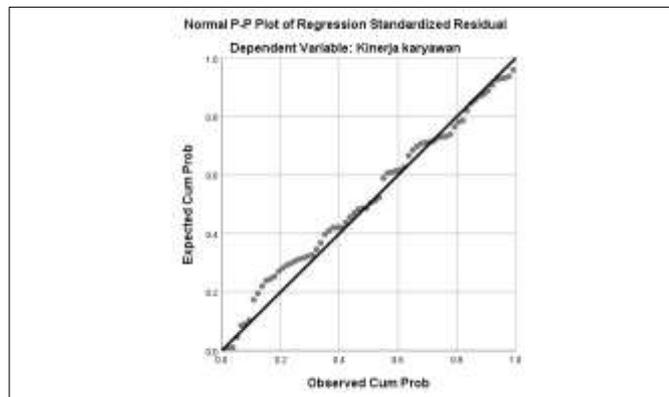
Uji Normalitas dapat dikatakan nilai *residual* terdistribusi secara normal apabila signifikansi > 0,05. Uji normalitas yang dipergunakan pada penelitian ini yakni, dengan grafik histogram ,grafik (*normal p-plot*) regresi serta uji *one sample Kolmogorov-smirnov*, hasil uji normalitas dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar 1 dan gambar 2.

Gambar 1. menampilkan bahwa grafik histogram memperlihatkan kurva membentuk lonceng sempurna. Dinyatakan model regresi terdistribusi dengan normal.

Gambar 2. menampilkan bahwa grafik *normal probability plot* memperlihatkan titik-titik menyebar disekitar garis serta mengikuti garis diagonal, dinyatakan model regresi terdistribusi dengan normal.



Sumber : IBM Statistics 25 (2024)
Gambar 1. Hasil Grafik Histogram



Sumber : IBM Statistics 25 (2024)
Gambar 2. Hasil Grafik (normal P-P plot)

Tabel 6. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09205488
Most Extreme Differences	Absolut	.093
	Positiv	.046
	Negativ	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

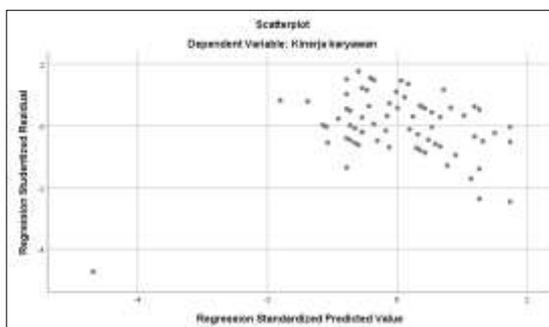
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Menurut output pada tabel 6. mampu diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) yakni 0.200 > 0.05, dijelaskan bahawasanya data memperlihatkan berdistribusi normal.

2. Uji Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang tepat yakni tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas. Pada penelitian ini penulis mempergunakan metode grafik dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi dan uji glejser. Sebagai hasilnya pengujian heteroskedastisitas mempergunakan SPSS ditampilkan pada gambar 3.



Sumber : IBM Statistics 25 (2024)
Gambar 3. Hasil Grafik scatterplot

Menurut output uji heteroskedastisitas yang terlihat pada gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu ataupun tidak didapati pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi mampu menyimpulkan bahwasanya tidak didapati permasalahan heteroskedastisitas model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a	
Model	Sig.
1 (Constant)	.006
Lingkungan Kerja	.256
Keterlibatan Karyawan	.587

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Menurut data tabel 7. nilai signifikansi (*p-value*) variabel Lingkungan Kerja (X1) sejumlah 0,256 serta Keterlibatan Karyawan (X2) sejumlah 0,587. Mampu diartikan bahwasanya konteks analisis regresi tidak didapati gejala heteroskedastisitas, dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya diatas 0,05 ataupun 5%

3. Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang tepat sebaiknya tidak terjadi Multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilangsungkan dengan melihat nilai tolerance serta *Variance Inflation Factor (VIF)*, ketika *VIF* kurang dari 10 serta *tolerance* lebih dari 0,1 sehingga diungkapkan belum terjadi multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	.667	1.499
Keterlibatan karyawan	.667	1.499

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Berdasarkan hasil output pengujian multikolinearitas yang nampak pada tabel 8. mampu diamati pada tabel *Coefficients* (nilai *Tolerance* dan *VIF*) bahwasanya dari dua variabel bebas mampu diketahui nilai *VIF* lingkungan kerja yakni 1,499 serta nilai *VIF* keterlibatan karyawan yakni 1,499. Sehubungan ini memperlihatkan tidak didapati dua variabel independen yang mempunyai nilai *VIF* kurang dari 10. Sementara itu nilai *Tolerance* lingkungan kerja dan keterlibatan adalah 0,667 yang berarti tidak didapati satu variabel independen yang

memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0.1, dinyatakan mampu menyimpulkan bahwasanya model regresi tidak terjadi permasalahan multikolinearitas.

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Agar memahami dampak variabel independen pada variabel dependen, dilakukan analisis regresi linear berganda sebagaimana berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a	
Model	Unstandardized Coefficients B
1 (Constant)	1.848
Lingkungan kerja	.452
Keterlibatan karyawan	.586

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Menurut hasil output sudah didapatkan dari analisis regresi diatas, mampu dimasukkan dalam bentuk persamaan regresi berganda, yakni:

$$Y = 1,848 + 0,425X_1 + 0,586X_2 \quad (1)$$

1. Angka konstanta positif sebesar 1,848 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (X_1 dan X_2) yaitu 0, sehingga rata-rata nilai Y adalah 1,848. Ini mengindikasikan adanya pengaruh positif yang arahnya sama masing-masing variabel independen serta variabel dependen.
2. Koefisien regresi positif dalam variabel X_1 yaitu 0,452 memperlihatkan bahwa apabila X_1 terjadi peningkatan sebesar 1 unit, sehingga Y juga menjadi meningkat yaitu 0,452. Hal ini menunjukkan terdapat korelasi positif antara variabel dependen Y terhadap variabel independen X_1 .
3. Koefisien regresi positif bagi variabel X_2 yaitu 0,586 mengindikasikan bahwa jika X_2 terjadi penambahan yaitu 1 unit, sehingga Y mengalami pertambahan yaitu 0,586. Dari sini juga terlihat bahwa variabel bebas X_2 dan variabel terikat Y mempunyai pengaruh yang positif dan searah.

3.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pada uji ini ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai sig. kurang dari 0,05 dinyatakan berpengaruh secara parsial. Dengan mempergunakan tabel distribusi $\alpha = 5\%$ serta signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan df (*degree of freedom*) = $n - k$ dimana “ n ” merupakan jumlah responden serta “ k ” merupakan jumlah variabel bebas, maka $df = 70 - 2 = 68 = 1,995$. Hasil uji t mampu dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	.742	.461
Lingkungan kerja	4.213	.000
Keterlibatan karyawan	4.686	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Menurut tabel 10. hasil uji t (parsial) di atas supaya mengetahui besarnya dampak pada variabel independen secara parsial pada variabel dependen, yakni:

- 1) Variabel lingkungan kerja mendapati nilai t_{hitung} sejumlah 4,213 > nilai t_{tabel} sejumlah 1,995, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_1 diterima. Mampu disimpulkan bahwasanya secara parsial lingkungan kerja mempunyai akibat positif serta signifikan pada kinerja karyawan.
- 2) Variabel keterlibatan karyawan mendapati nilai t_{hitung} sejumlah 4,686 > t_{tabel} sejumlah 1,995, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_2 diterima. Mampu disimpulkan bahwasanya secara parsial keterlibatan karyawan mempunyai akibat positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Pada uji ini ketika $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, dinyatakan berpengaruh secara simultan. Dengan mempergunakan F_{tabel} distribusi yang dicari pada $\alpha = 5\%$ serta signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan df (*degree of freedom*) $df_1 = k - 1$ serta $df_2 = n - k$, yang mana “n” merupakan jumlah responden serta “k” merupakan jumlah variabel (bebas + terikat), maka $df_1 = 3 - 1 = 2$ serta $df_2 = 70 - 3 = 67$, maka nilai F_{tabel} (2;67) yakni 3,29. Hasil uji F mampu dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji f (simultan)

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	46.851	.000 ^b

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan karyawan, Lingkungan kerja

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Menurut Tabel 11. diketahui bahwasanya nilai F_{hitung} 46,851 > F_{tabel} 3,13 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H3 diterima, maka mampu disimpulkan bahwasanya secara simultan lingkungan kerja serta ketrlibatan karyawan mampu berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

3.6 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Simultan Guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel secara simultan dengan rumus $KD = r^2 \times 100\%$, mampu dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.764 ^a	.583

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan karyawan, Lingkungan kerja

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Menurut tabel 12. mampu dijelaskan bahwasanya variabel Lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan $= (0,764)^2 \times 100\% = 0,583$ atau 58,3%, hal ini hal ini mengartikan lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan memiliki kontribusi senilai 58,3% pada kinerja karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat, sedangkan sisanya (100% - 58,3%), yakni 41,7% diakibatkan variabel diluar penelitian.

4. Kesimpulan

Menurut pembahasan yang sudah dijelaskan, sehingga bisa diambil kesimpulannya untuk penelitan yang telah dilaksanakan di PT XX Benhil Jakarta pusat yaitu: 1) Berdasarkan hasil penelitian secara uji parsial variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan dengan angka thitung sejumlah 4,213 > angka ttabel 1,995 dengan angka signifikan senilai 0,000 < 0,05. Sehingga H0 ditolak serta H1 diterima yang bermaksud lingkungan kerja yang berada di PT XX Benhil Jakarta Pusat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.2) Menurut hasil penelitian melalui uji parsial variabel keterlibatan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang dengan signifikan, angka thitung senilai 4,686 > angka ttabel 1,995 dengan angka signifikan senilai 0,000 < 0,05. Sehingga H0 ditolak dan H2 diterima bermaksud keterlibatan karyawan yang berada di PT XX Benhil Jakarta Pusat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan itu. 3) Berlandaskan pada hasil penelitian secara uji simultan dengan angka F_{hitung} senilai 46,851. Karena angka F_{hitung} 46,851 > F_{tabel} 3,13, maka H0 ditolak dan H3 diterima yang bermaksud lingkungan kerja (X1) serta keterlibatan karyawan (X2) dengan bersamaan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y). Besarnya angka Adjusted coefficient of determination (adjusted R²) 58,3%, hal ini mengartikan lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan memiliki kontribusi senilai 58,3% pada kinerja karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat, sedangkan sisanya (100% - 58,3%), yakni 41,7% diterangkan variable lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini.

Referensi

Ajiardani, R. L. B., & Anjaningrum, W. D. (2022). Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan Vosco Group? *Jurnal Ecogen*, 5(3), 328. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13379>

- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8(1), 121–127.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, (143), 16–25.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, (September), 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 201. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7237>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oloan, D. (2021). Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Intervensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(2), 108–116.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (kedua ceta; M. Dr.Ir.Sutopo.S.Pd, ed.). Bandung: Alfabeta.
- Putra, D. K. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel KR Palembang. *Jurnal EKOBIS (Kajian Ekonomi Dan Bisnis)*, 5(2), 67–80. Retrieved from <http://ekobis.unisti.ac.id/index.php/ejurnal/article/view/81%0Ahttp://ekobis.unisti.ac.id/index.php/ejurnal/article/download/81/84>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Pengaruh Kinerja Terhadap Prestasi Belajar Dan Media Pembelajaran. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.