



## PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEMAMPUAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SERBA USAHA TUNAS SETIA BARU PASURUAN

Vito Ardiansyah<sup>a</sup>, Dewi Andriani<sup>b</sup>

<sup>a</sup> FBHIS / Manajemen, [vitoard61@gmail.com](mailto:vitoard61@gmail.com), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

<sup>b</sup> FBHIS / Manajemen, [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

### ABSTRAK

The economy in Indonesia cannot be separated from the globalization that has swept the world recently. Without the support of reliable human resources, the company's activities will not be resolved properly. This shows that human resources are the main key that must be considered for all company needs. Through the efficient and effective use of human resources, companies can continue to compete to obtain the best results and achieve company goals. This research method uses quantitative methods, data collection is carried out using questionnaires. The sample used in this study was 60 respondents in employees of the Tunas Setia Baru Pasuruan All-Business Cooperative. The analysis used was a multiple linear regression analysis using the SPSS 22 program. This primary data is obtained through a questionnaire whose measurements use an interval scale that is tested for validity and reliability of the data is declared valid and reliable. The results of this study partially prove that job satisfaction affects employee performance, ability affects employee performance, and the work environment affects employee performance. And simultaneously job satisfaction, ability, and work environment affect employee performance in the all-business cooperative

**Keywords:** work objectives, ability, work environment, performance of employee

### Abstrak

Perekonomian di Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhan perusahaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan dapat terus bersaing untuk memperoleh hasil yang terbaik dan tujuan perusahaan tercapai. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden pada pegawai Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Data primer ini diperoleh melalui kuisioner yang pengukurannya menggunakan *skala interval* yang diuji validitas dan reliabilitas data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian ini secara parsial membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kepuasan kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha tunas setia baru pasuruan

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, kemampuan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Perekonomian di Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhan perusahaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan dapat terus bersaing untuk memperoleh hasil yang terbaik dan tujuan perusahaan tercapai.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Kinerja merupakan pencapaian dalam suatu program dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi yang ditetapkan oleh perencanaan strategi suatu organisasi. Banyak hal yang harus di perhatikan perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan seperti kepuasan kerja para karyawannya, kemampuan yang dimiliki setiap individu, dan lingkungan kerja yang mendukung bagi para karyawan.

Di dalam Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut [1] kepuasan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan ketidakpuasan sering dikeluhkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Namun tidak terdapat imbal hasil yang sesuai dengan pekerjaan. Yang dimaksud kepuasan untuk meningkatkan produktivitas meliputi gaji dan juga promosi. Pada KSU Tunas Setia Baru ini sistem gaji belum UMR mengingat dimana kebutuhan-kebutuhan saat ini semakin banyak dan harganya tidak murah, dan juga belum terdapat promosi karyawan yang kinerjanya bagus, sehingga karyawan tidak mendapat motivasi untuk ke tingkat yang lebih tinggi.

Kemampuan setiap orang berbeda beda sesuai dengan pengetahuan yang mereka dapatkan di masa lampau. Hal ini sesuai dengan [2] yang mengatakan kemampuan merupakan unsur kematangan yang ada pada diri seseorang yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Namun pelatihan yang diberikan oleh KSU Tunas Setia Baru ini hanya di awal ketika karyawan baru masuk. Seharusnya pelatihan sering dilakukan karena karyawan itu sendiri dapat berkembang dan teknologi di masa yang akan datang akan terus berubah-ubah.

Lingkungan kerja yang baik adalah rekan kerja yang mendukung satu sama lain dalam pekerjaan, serta fasilitas yang mendukung pekerjaan maupun tempat mendekati diri kepada penciptanya, dan peralatan yang memadai serta berfungsi dengan semestinya. Hal ini sama dengan [3] yang mengatakan organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik dan non fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat memotivasi dirinya untuk bekerja dengan maksimal. Namun pada KSU Tunas Setia Baru ini peralatan yang mendukung pekerjaan untuk pemerahan susu sapi belum merata, masih terdapat beberapa tempat dengan peralatan pendukung dengan cara tradisional.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perlu diperhatikan karena terdapat hubungannya dengan produktivitas karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian [1] menunjukkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun asumsi ini dibantah oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh [4] yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda dan kemampuan yang didapat berasal dari pengalaman kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [3] menemukan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dalam penelitian yang dilakukan oleh [5] yang menemukan bahwa kemampuan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik di perusahaan dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian [6], [7], dan [8] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun asumsi ini dibantah oleh [9] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kepuasan Kerja (X1)**

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya [10]. Indikator kepuasan kerja menurut [11] yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik, dan kepuasan sosial

### **2.2 Kemampuan (X2)**

Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya [12]. Indikator kemampuan menurut [13] yaitu keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja.

### **2.3 Lingkungan Kerja (X3)**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan [14]. Indikator lingkungan kerja menurut [15] yaitu fasilitas, peralatan, hubungan rekan kerja setingkat, dan hubungan atasan dengan karyawan.

#### 2.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil yang telah ditetapkan dan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan berbeda-beda, dan sesuai dengan visi misi perusahaan [16]. Indikator kinerja karyawan menurut [17] yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, dan komitmen kerja

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru yang beralamat Jl. Krajan 2, RT.01/Rw. 01, Kecamatan Tuter, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Populasi penelitian ini ialah sebanyak 60 pegawai. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji parsial atau uji t, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS. Data primer ini diperoleh melalui kuesioner dan diisi oleh responden yang pada penelitian ini diisi oleh pegawai Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan, yang pengukurannya menggunakan skala interval yang diuji validitas dan reliabilitas data dinyatakan valid dan reliabel dan data sekunder adalah data yang didapatkan berupa data yang sudah diterima oleh pihak lain.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Validitas

Perhitungan uji validitas instrument menggunakan analisis korelasi pearson dengan bantuan aplikasi SPSS. Item angket dinyatakan valid apabila nilai rhitung untuk semua item angket lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 0,2542.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,871	0,2542	Valid
	X1.2	0,883	0,2542	Valid
	X1.3	0,890	0,2542	Valid
	X1.4	0,906	0,2542	Valid
	X1.5	0,916	0,2542	Valid
	X1.6	0,872	0,2542	Valid
Kemampuan (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,870	0,2542	Valid
	X2.2	0,873	0,2542	Valid
	X2.3	0,902	0,2542	Valid
	X2.4	0,935	0,2542	Valid
	X2.5	0,939	0,2542	Valid
	X2.6	0,877	0,2542	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,673	0,2542	Valid
	X3.2	0,770	0,2542	Valid
	X3.3	0,670	0,2542	Valid
	X3.4	0,757	0,2542	Valid
	X3.5	0,696	0,2542	Valid
	X3.6	0,669	0,2542	Valid
	X3.7	0,577	0,2542	Valid
	X3.8	0,581	0,2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,817	0,2542	Valid
	Y2	0,812	0,2542	Valid
	Y3	0,756	0,2542	Valid
	Y4	0,752	0,2542	Valid
	Y5	0,720	0,2542	Valid
	Y6	0,797	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS

Berdasarkan tabel 1 menyatakan hasil dari uji validitas bahwa seluruh pernyataan kuisioner dari variabel diketahui bahwa semua pernyataan pada indikator variabel kepuasan kerja, kemampuan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menghasilkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2542). Sehingga pengujian ini dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel yang sudah diteliti sebelumnya.

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach. Keputusan untuk mengetahui bahwa instrument adalah reliabel jika nilai  $r$  Alpha  $>$  0,6.

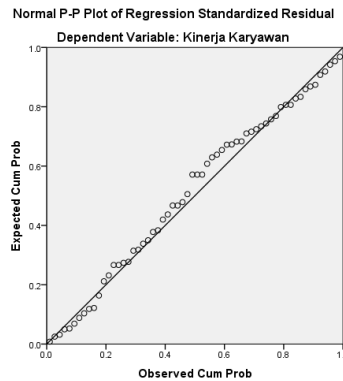
**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	r Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,963	Reliabel
Kemampuan (X2)	0,951	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,841	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,865	Reliabel

Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS

Dari tabel 2 diatas, dapat diperoleh data dengan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrument pada penelitian ini dikatakan reliabel.

#### 4.3 Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Dari Pengujian Normalitas**

Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran titik-titik yang beredar mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

#### 4.4 Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

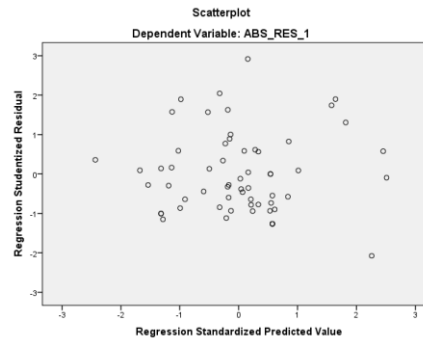
Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.331	3.018
	Kemampuan	.415	2.412
	Lingkungan Kerja	.255	3.922

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance ketiga variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF ketiga variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  tidak lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

#### 4.5 Uji Heteroskedasitas



**Gambar 2 Hasil Dari Pengujian Heteroskedasitas**  
Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Data dapat dikatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas jika titik-titik tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan selanjutnya adalah regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 yang dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.090	1.968		3.603	.001
	Kepuasan Kerja	.270	.114	.330	2.360	.022
	Kemampuan	.540	.104	.649	5.195	.000
	Lingkungan Kerja	-.093	.116	-.128	-.805	.424

Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS

Dari tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.090 + 0.270X_1 + 0.540X_2 - 0.093X_3$$

Rumus diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 7.090 menunjukkan bahwa apabila Kepuasan Kerja, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja sebesar 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 7.090.
2. Nilai koefisien regresi dari kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.270 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika nilai variabel kepuasan kerja naik satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.270
3. Nilai koefisien regresi dari kemampuan ( $X_2$ ) sebesar 0.540 sehingga dapat dinyatakan variabel kemampuan naik satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 0.540.
4. Nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar -0.093 sehingga dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar -0.093.

#### 4.7 Uji Parsial (Uji t)

Nilai t hitung diperoleh dari hasil pengolahan yang ditampilkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Hasil Uji t**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.124	2.089		5.324	.000
	Kepuasan Kerja	.540	.081	.661	6.704	.000

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.302	1.820		4.562	.000
	Kemampuan	.643	.069	.773	9.269	.000

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.114	2.406		4.203	.000
	Lingkungan Kerja	.460	.074	.633	6.225	.000

**Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS**

Dilihat dari hasil uji t tabel 5 diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) adalah sebagai berikut :

- Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan  
Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $\beta$  0,540 dan dengan syarat  $t_{hitung}$  6,704 > dari  $t_{tabel}$  2,003 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $\beta$  0,643 dan dengan syarat  $t_{hitung}$  9,269 > dari  $t_{tabel}$  2,003 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $\beta$  0,460 dan dengan syarat  $t_{hitung}$  6,225 > dari  $t_{tabel}$  2,003 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.8 Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dilakukan uji simultan adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kemampuan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

*PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEMAMPUAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SERBA USAHA TUNAS SETIA BARU PASURUAN*  
(Vito Ardiansyah)

1	Regression	646.207	3	215.402	32.893	.000 <sup>b</sup>
	Residual	366.726	56	6.549		
	Total	1012.933	59			

**Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS**

Berdasarkan tabel 6 uji F diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 32,893. Nilai F hitung yang ditunjukkan diatas lebih tinggi dibanding F tabel ( $32,893 > 2,769$ ) serta pada nilai signifikan 0,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen Kepuasan Kerja (X1), Kemampuan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.9 PEMBAHASAN

##### 1. Hipotesis pertama : Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1] pada penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah kepuasan sosial. Kondisi ini terjadi jika seseorang karyawan yang mengalami kesalahan dalam input data yang seharusnya data tersebut mencapai target namun hasilnya tidak mencapai target. Semua karyawan ikut membantu dan memberikan dukungan terhadap karyawan itu.

##### 2. Hipotesis kedua : Kemampuan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kemampuan (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [18] pada penelitiannya yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kemampuan dengan nilai indikator tertinggi adalah masa kerja. Masa kerja karyawan pada koperasi ini banyak yang diatas 7 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika masa kerja karyawan dilakukan dalam jangka waktu yang lama maka kemampuan yang dimiliki karyawan akan meningkat.

##### 3. Hipotesis ketiga : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah fasilitas. Kondisi yang ada membuktikan bahwa fasilitas seperti komputer, alat tulis kantor, dan lain-lain dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana jika lingkungan kerja yang nyaman dan koperasi menyediakan fasilitas yang lengkap akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja akan meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

##### 4. Hipotesis keempat : Kepuasan Kerja, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikkan bahwa kepuasan kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan [20] yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Kemampuan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan.
2. Kemampuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan.
4. Kepuasan Kerja, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk manajemen Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan supaya lebih memperhatikan asset sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasi terkait dengan kepuasan kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja guna mengoptimalkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk menambahkan variabel/indikator lain yang tidak digunakan pada penelitian ini. Agar didapatkan pengetahuan baru mengenai variabel/indikator lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, disarankan untuk menambah dan memperluas populasi dan sampel penelitian menjadi lebih luas.

## Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada orangtua, keluarga, teman-teman serta pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan artikel ini yang tentu tidak dapat saya sebutkan semuanya. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu Dosen yang sudah memberikan kritik dan saran yang sangat membantu dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. T. Saputra, I. W. Bagia, and N. N. Yulianthini, 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan', *Econ. Bus. Manag. Sci. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–8, 2016
- [2] A. A. N. Pratama and A. Wardani, 'Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)', *Muqtasid J. Ekon. dan Perbank. Syariah*, vol. 8, no. 2, pp. 119–129, 2017
- [3] R. N. I. Sari, B. Sinring, and L. Chalid, 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan', *J. Ilmu Ekon.*, vol. 2, no. 4, pp. 70–81, 2019.
- [4] R. Nabawi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019
- [5] N. L. Sekartini, 'Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa', *JAGADHITA J. Ekon. Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 64–75, 2016
- [6] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019
- [7] S. M. Hasibuan and S. Bahri, 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja', *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 71–80, 2018
- [8] T. S. Siagian and H. Khair, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2018
- [9] I. Trang, P. Mekel, and N. I. Sahlan, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi', *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 3, no. 1, pp. 52–62, 2015.



- [10] M. M. Prof. DR. Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- [11] M. As'ad, *Psikologi Industri*, Edisi 4. Yogyakarta: Liberty, 2004.
- [12] H. M. S. P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cet. 1. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- [13] J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- [14] A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ketiga. Jakarta: Cetakan Kesembilan, 2001.
- [15] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- [16] D. Andriani, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. "X" Sidoarjo', *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 2, pp. 121–140, 2016
- [17] A. Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- [18] I. Ghozali, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar', *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 130–137, 2017.
- [19] A. Ferawati, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada', *J. Agora*, vol. 5, no. 1, pp. 1–131, 2017
- [20] D. A. Pebriyani, 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping', *Adv. Drug Deliv. Rev.*, vol. 135, no. January 2006, pp. 989–1011, 2017