

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN SISTEM DAN PENGEMBANGAN SDM
PADA PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA**

Surya Wandari¹, Dr . Riyadi Nugroho , MM²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[Suryawandari19@gmail.com¹](mailto:Suryawandari19@gmail.com),

ABSTRACT

PDAM Surya Sembada located on Jl . Mayjen Prof. Dr . Moestopo No 2 , Pacar Keling , Surabaya city . is one of regional water company that until recently was the most reliable. The first 1890 year taken from the water with Parut Pasuruan village also by train. PDAM service Surya Sembada includes the city of Surabaya and surrounding (Pasuruan, Sidoarjo and Gresik). As for research objectives to be achieved in accordance with the formulation of matter that has been presented by which is to prove, analyse and said the role of Work Place, Quality of Work Life and Motivation to Work of employee performance components of the system and the development of human resources PDAM on Surya Sembada Surabaya City. This research take respondents of our employees components of the system and the development of human resources that is PDAM Surya Sembada of 30 Employees. In the this study utilizing a survey. Type exploration will be utilized was to use quantitative examination system. Investigation strategies utilized is different direct relapse examination, with an analysis of the data carried out using the tools SPSS. While the classical assumptions used among others , the multikolinieritas, the heteroskedastisitas, the data normality. So the testing hypothesis show (H1) shows that any impact to welfare between workplace employee performance with the significance $0,002 < 0,05$. (H2) show that there is significant influence between quality of work life to employee performance with the significance $0,014 < 0,05$. (H3) shows that any impact motivation to welfare between work of employee performance with the significance of $0,009 < 0,05$.

Keywords : *Work Environmental, Quality of Work Life, Work Motivation , Employees Performance.*

ABSTRAK

PDAM Surya Sembada beralamat di Jl . Mayjen Prof .Dr Moestopo No 2 , Pacar Keling , Kota Surabaya merupakan perusahaan daerah air minum yang hingga kini yang sangat diandalkan. Tahun 1890 pertama kali diambil dari sumber mata air desa Parut Pasuruan yang di ambil dengan kendaraan kereta api. Pelayanan ini melayani wilayah kota Surabaya dan sekitarnya (pasuruan ,Sidoarjo dan gresik). Adapun hasil akhir penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan umusan masalah yang telah dipaparkan yaitu untuk membuktikan, menganalisi dan menjawab peranan Lingkungan Kerja , *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian sistem dan pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya . Penelitian ini mengambil responden dari karyawan bagian sistem dan pengembangan SDM

yang ada pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dengan jumlah 30 Karyawan. Dalam pelaksanaan dilapangan, penelitian ini menggunakan kuesioner. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan analisis data yang dilakukan menggunakan alat bantu SPSS. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan antara lain, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas Data dan Koefisien Determinan. Secara keseluruhan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid karena nilai t hitung $> 0,3061$ dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan (H1) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$. (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$.

Kata Kunci: Tempat Kerja, Quality of Work Life, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan peran penting untuk setiap penyelenggara suatu kegiatan perusahaan walaupun fungsi dan peran mengenai tenaga kerja lebih banyak diubah dengan teknologi yang semakin canggih. Akan tetapi sampai saat ini tenaga kerja cukup menjadi faktor penting dalam menentukan proses produksi. Menurut Torang (2013:57) Eksekusi representatif adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang atau pertemuan untuk hasil kerja standar. Tidak kaku selama periode yang diarahkan oleh teknik, standar sistem, standar metodologi kerja, tindakan atau pekerjaan yang berlaku untuk perusahaan

Menurut Nutisemito dalam Nuraini (2013:997) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya air conditioner (AC) maupun penerangan yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya dapat inspirasi pegawai agar dapat berpengaruh pada pegawai semakin baik dan dapat bekerja semakin baik pula. Tempat kerja merupakan salah satu variabel yang menentukan eksekusi pekerja.

Organisasi harus memiliki pilihan untuk menciptakan suasana kehidupan kerja atau Sifat Kehidupan Kerja yang dapat memberikan perbaikan pintu terbuka yang dapat memenuhi kebutuhan dasar pekerja, serta tempat kerja yang terlindungi dan nyaman sehingga mereka dapat membangun inspirasi kerja dan pelaksanaan yang representatif dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Sifat Kehidupan Kerja menurut Nawawi (2001 : 53) adalah program yang menggabungkan cara bekerja pada Sifat Kehidupan Kerja dengan membuat perwakilan yang mengejutkan lebih baik. Seperti yang ditunjukkan oleh Sunyoto (2012:11), inspirasi adalah dorongan yang datang dari seorang individu. Baik orang-orang yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tenaga yang tinggi dengan memanfaatkan setiap kapasitas dan

kemampuan yang dimiliki untuk alasan tersebut. yang telah dimiliki agar tercapainya tujuan organisasi. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut kebutuhan, dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Menurut Suwatno (2011:196) kinerja karyawan yaitu *performance* kerja, dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja dan hasil kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Robert L. Mathis dan John Jackson (2001:82) yaitu kemampuan karyawan, motivasi, dukungan atau dorongan dan hubungan dengan organisasi atau perusahaan. . Dalam menjalankan tugas perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi , hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya.

Berdasarkan pada uraian diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja , *Quaity of work life* dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Suarabaya. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ‘’Pengaruh Lingkungan Kerja, *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Sistem dan Pengembangan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ’’.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ?
- b. Apakah ada pengaruh signifikan antara *Quality of work life* terhadap kinerja karyawannya bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ?
- c. Apakah ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ?
- d. Apakah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, *Quality of wok life* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan masalah yang telah diuraikan diatas , maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menunjukkan dan mengulas bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk menunjukkan dan mengulas bahwa *Quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- c. Untuk menunjukkan dan mengulas bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- d. Untuk menunjukkan dan mengulas bahwa lingkungan kerja , *Quality of work life* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

MANFAAT PENELITIAN

Dengan tercapainya target-target tersebut, eksplorasi ini diyakini akan memberikan manfaat, antara lain:

a. Keunggulan Akademis

Kajian ini dapat digunakan sebagai alasan untuk mengembangkan model eksplorasi terkait dengan dampak tempat kerja, sifat kehidupan kerja dan inspirasi kerja pada presentasi perwakilan PDAM Surya Sembada Surabaya dan dapat digunakan sebagai informasi dan pemikiran untuk berbagai pertemuan di luar negeri. keberuntungan.

b. Praktis

Hasil penelitian ini agar dapat membantu perusahaan dalam mengetahui seberapa penting lingkungan kerja, *Quality of Work Life*, dan motivasi kerja terhadap eksekusi perwakilan.

KAJIAN PUSTAKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Hasibun (2017 : 14) Manajemen sumber daya manusia yaitu seni atau ilmu yang mengelola peranan tenaga kerja dan mengadakan pengkoordinasian manajemen sumber daya manusia agar aktif dan efisien terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan sumber daya manusia adalah untuk mengetahui suatu organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. SDM ialah aset terpenting dan bertindak menjadi faktor utama untuk melaksanakan kegiatan aktivitas suatu lembaga, sehingga harus dikelola dengan baik dan benar melalui SDM. Selain itu Aset manusia para eksekutif juga dapat mengontrol hubungan dan pekerjaan tenaga kerja yang diklaim oleh pekerja secara tepat.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017 :15) menjelaskan bahwasannya manajemen SDM ialah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang telah dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan . Manajemen SDM secara umum dapat diartikan sebagai makna sistem atau fungsi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem manajemen yang sengaja dibuat untuk dapat memastikan bahwa kemampuan individu dalam sebuah organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien.

LINGKUNGAN KERJA

Haizer dan Render (2015:467) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan bekerja dan merupakan lingkungan fisik yang dapat mengurangi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Menurut Sedarmayanti (2013:23) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang didalamnya terdapat sejumlah kelompok dan beberapa fasilitas pendukung dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

QUALITY OF WORK LIFE

Menurut Bernardin dan Russel (1990:520) menjelaskan bahwa *Quality of Work Life* merupakan tingkat pegawai dalam mencakupi kebebasan mereka secara pribadi selama mereka masi dipekerjakan. Menurut pendapat Keith dan John (1985 :53) *Quality of Work Life* menetapkan pada keadaan dalam lingkungan pekerjaan bagi organisasi.

Quality of Work Life yang ditetapkan oleh suatu perusahaan sangat menguntungkan bagi setiap karyawan dan perusahaan. Bagi setiap karyawan *Quality of Work Life* dapat memuaskan kebutuhan pribadi karyawan sedangkan bagi perusahaan maupun organisasi yaitu dapat mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja, serta dapat meningkatkan kinerja.

MOTIVASI KERJA

Menurut Afandi (2018 :23) inspirasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang karena termotivasi, didukung, dan diarahkan untuk menyelesaikan latihan dengan sungguh-sungguh, gembira, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari latihan tersebut benar-benar membuahkan hasil.. Menurut Wibowo (2010 :379) menjelaskan bahwa sannya inspirasi kerja adalah suatu yang berpengaruh terhadap perubahan perilaku individu dalam pencapaian dalam bekerja. Hal-hal yang tersirat dalam inspirasi kerja yaitu membangkitkan menunjukkan intensitas, mengarahkan dan adanya tujuan.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya, dorongan maupun arahan bagi suatu karyawan dalam melakukan sesuatu untuk perusahaan agar dapat tercapainya kegiatan dan tujuan.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Anwar Prabu (2006 :67) Eksekusi sejauh kualitas dan jumlah dilakukan oleh seorang wakil untuk menjalankan kewajibannya sebagaimana ditunjukkan oleh kewajiban yang telah diberikan. Menurut Mangkunegara (2009:32) pengertian pameran yang representatif adalah hasil karya sendiri-sendiri atau kelompok secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah dibebankan.

Eksekusi pada dasarnya adalah sesuatu yang diberikan oleh perwakilan dalam memutuskan jumlah yang mereka tambahkan ke organisasi sebagai hasil penciptaan dan pemberian administrasi. Pada dasarnya, pelaksanaan sangat persuasif pada sifat suatu organisasi, dimana penyajian perwakilan dilihat dari berjalannya suatu organisasi dari tahun ke tahun yang dihasilkan dari SDM yang dituntut oleh organisasi yang ditunjukkan dengan prinsip kerja yang telah ditetapkan. Dari pengertian di atas dapat diduga bahwa pelaksanaan perwakilan adalah akibat dari pekerjaan seseorang yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kewajiban dan kewajibannya menurut norma yang ditentukan. Pencapaian atau kekecewaan dari eksekusi perwakilan dipengaruhi oleh tingkat eksekusi seorang pekerja secara terpisah atau dalam pertemuan.

HIPOTESIS

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sudarmayanti (2011 :52) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan di sekitar pekerjaan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan , dimana terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dipengaruhi karena peningkatan keharmonisan bersama pimpinan, rekan kerja dan bawahan ,serta bantuan untuk kantor dan yayasan di lingkungan kerja jelas akan mempengaruhi perwakilan, sehingga pelaksanaan pekerja dapat meningkat. Untuk lebih mengembangkan pelaksanaan organisasi, organisasi harus fokus pada iklim di mana perwakilan menjalankan tanggung jawab mereka, di mana dengan asumsi tempat kerja menyenangkan, perwakilan dapat lebih mengembangkan pelaksanaan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan tepat.

Hipotesis 1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya .

Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Setiyadi, Wartini, dan Wijayanto (2016), *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila implikasi *Quality of Work Life* karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi *Quality of Work Life* karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Hipotesis 2: *Quality of Work Life* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya .

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Winardi (2016:6) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif dan negatif. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang telah dicapai pekerjaan.

Memberikan inspirasi kerja yang tepat akan sangat berguna dalam pekerjaan perwakilan yang berkelanjutan dan hasil yang dicapai . Inspirasi adalah keadaan dan disposisi yang memberikan energi , hiburan, dan arah perilaku. Memberikan inspirasi kerja bagi perwakilan akan sangat berguna dalam mengatasi permasalahan yang dipandang oleh perwakilan sehingga mereka akan lebih bersemangat dan yakin memiliki pilihan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan inspirasi kerja dapat lebih mengembangkan eksekusi yang representatif.

Hipotesis 3: Inspirasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

Pengaruh Lingkungan Kerja , Quality of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

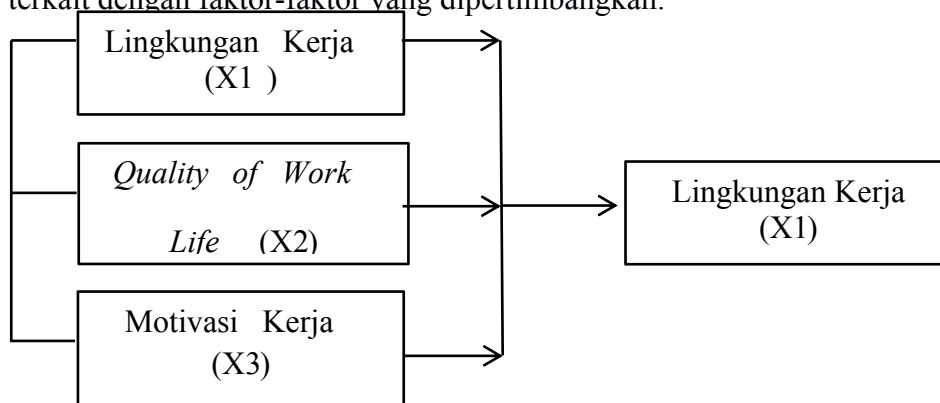
Lingkungan Kerja , *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja bersama-sama memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Menurut Suryanto (2012:43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja

yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja bagi karyawan. Hasil penyelidikan menunjukkan bahwasannya ada kaitan langsung antara Lingkungan Kerja , *Sifat Kehidupan Kerja* dan Inspirasi Kerja pada Pelaksanaan Representatif.

Hipotesis 4: Lingkungan Kerja, Quality of Work Life dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya .

KARANGKA KONSEPTUAL

Sugianto (2014:128) mendefinisikan bahwa karangka konsep menghubungkan secara hipotetis antara faktor-faktor pemeriksaan, khususnya faktor bebas dan variabel terikat. Struktur yang diperhitungkan ini dilakukan dengan tujuan agar hubungan atau pengertian tentang suatu subjek yang diteliti. Struktur penelitian ini didapat dari gagasan ilmu/hipotesis yang digunakan sebagai premis eksplorasi yang didapat dalam penulisan survei terkait dengan faktor-faktor yang dipertimbangkan:



Gambar 1.1 Karangka Konseptual

DESAIN PENELITIAN

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:2), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpul data pada penyelidikan menggunakan kuesioner dengan skla yang digunakan ialah skala likert. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya bagian Sistem dan Pengembangan SDM yang berlokasi di Jl Mayjen Prof. Dr. Moestop No .2 , Pacar Keling , Kec. Tambaksari , Kota Surabaya . Dengan menggunakan sampel jenuh yaitu 30 karyawan, teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu *Statistical Package for the Sosial Sciences* (SPSS) versi 28.0.

Data merupakan kumpulan suatu informasi yang di peroleh dari observasi untuk mengatasi masalah atau menjawab pertanyaan ujian. Informasi yang digunakan dalam tinjauan adalah informasi penting, untuk menjadi informasi unik khusus yang dikumpulkan untuk menjawab masalah penelitian secara khusus (Sugiyono 2014: 402).

DEFINISI VARIABEL DAN DEFINISI OPERASIONAL

Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Sedarmayanti (2013 :23) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang didalamnya ada sejumlah asosiasi dan ada fasilitas tambahan dalam menggapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan .Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:28) adalah sebagai berikut: a). Pencahayaan tempat bekerja, b). Suhu ruangan tempat bekerja, c). Kelembaban tempat bekerja, d). Sirkulasi udara tempat bekerja, e). Kebisingan tempat bekerja, f) getaran mekasi, g) bau yang tidak sedap , h). tata warnah, i). Dekorasi , j). Musik di tempat kerja, k). Keamanan .

Quality of Work Life (X2)

Menurut Bernardin dan Russel (1990:520) menjelaskan bahwa *Quality of Life* merupakan tingkat pegawai dalam mencakupi kebebasan mereka secara pribadi selama mereka masi dipekerjakan. Indikator *Quality of Work Life* adalah: a). Partisipasi dalam organisasi, b). Pengembangan karir ,c). Penyelesaian konflik , d). Komunikasi , e). Keselamatan kerja, f). Kesehatan kerja, g). Kesehatan lingkungan kerja , h) kompensasi atau upah layak.

Motivasi Kerja (X3)

Hasibun (2008:138) mendefinisikan bahwa motivasi yaitu memberikan semangat kerja seseorang agar karyawan mampu bekerja sama antar anggota untuk mencapai kepuasan bersama. Indikator dari motivasi menurut Afandi (2018 :29) kerja adalah: a). Balas jasa , b). Kondisi kerja , c). Fasilitas kerja , d). Prestasi kerja , e), pengakuan dari atasan , f). Pekerjaan itu sendiri .

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Anwar Prabu (2006 :67) kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan untuk melak ukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan . Indikator dari kinerja karyawan adalah: a). Kemampuan dan kecepatan, b). Kerapian dan ketelitian, c). Kekompakan dan komunikasi, d). Pengambilan keputusan dan hasil kerja.

METODE ANALISIS DATA

Dalam tinjauan ini strategi pemeriksaan informasi yang digunakan antara lain Uji Legitimasi, Uji Keandalan, Uji Keteraturan Informasi, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Berbagai Pemeriksaan Kekambuhan Langsung, Uji Kepentingan Sinkron (Uji F), Uji Setengah Jalan (Uji t), Analisis Koefisien Determinan (R^2).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan penilaian sangat kuat pada pertanyaan “saling berhubungan baik dengan sesama karyawan” yang memiliki mean tertinggi yaitu 4,23, sedangkan memiliki nilai terendah yaitu 2,67 pada pertanyaan “Ruangan kerja yang kurang nyaman” menyatakn bahwa responden memberikan bidang kekuatan untuk sebuah penyelidikan. Konsekuensi dari pemeriksaan yang jelas dari variabel sifat kehidupan kerja responden memberikan penilaian yang sangat tinggi pada pertanyaan "aksesibilitas program kesejahteraan kerja yang diklaim oleh organisasi" yang bernilai 4,26, sedangkan yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah 3.83 pada pertanyaan

“Saya merasa upah yang saya dapatkan sesuai dengan tanggung jawab” menyatakan bahwa responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap pertanyaan tersebut. Konsekuensi menarik dari variabel inspirasi kerja responden memberikan peringkat paling tinggi pada pertanyaan "Saya memiliki jaminan keamanan" yang memiliki nilai rata-rata paling penting sebesar 4,47, sedangkan dengan nilai rata-rata terkecil adalah 3,7 pada pertanyaan "Saya diberikan kehormatan atas prestasi yang dicapai" dan “hasil program kerja saya mendapat kehormatan dari pihak yang berwenang” menyatakan bahwa responden memberikan penilaian yang paling patut untuk pernyataan tersebut. Konsekuensi dari pengujian yang melibatkan faktor-faktor pelaksanaan yang representatif, responden memberikan penilaian yang sangat tinggi pada pertanyaan "pekerja membangun kolaborasi untuk terus memberikan pekerjaan yang hebat" dan adanya hubungan kerja yang layak antara pekerja "yang memiliki nilai rata-rata paling penting 3,37, sedangkan orang yang memiliki mean worth paling kecil adalah 3,83 pada inkuiri “Saya cepat dalam memutuskan” menyatakan bahwa responden memberikan penilaian yang paling tinggi terhadap inkuiri.

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X_1), *quality of work life* (X_2), motivasi kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung $> 0,3061$ r tabel. Sehingga setiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 . Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0,884	0,60	Reliabel
<i>Quality of Work Life</i> (X_2)	0,887	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,867	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,709	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), *Quality of Work life* (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 2 . Hasil Uji Normalitas

One -Sample Kolmogorov - Smirnov Test	
Asymp Sig . (2 -tailed)	.200 ^c

Sumber : Data Primer yang diolah

Uji Normalitas data pada penyelidikan ini mempunyai *Asmp Sig* sebesar 0,200, karena *Asymp Sig* $> 0,05$ maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal .

Uji Multikolinearitas

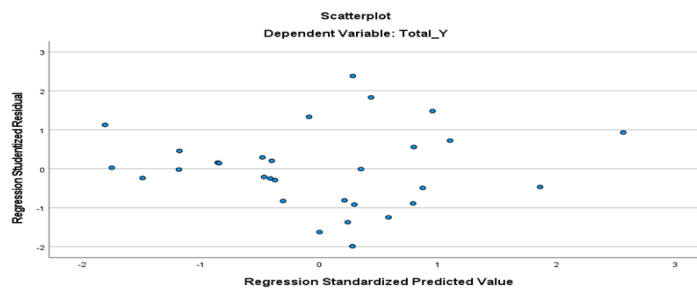
Tabel 3 . Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,549	1,823
<i>Quality of Work Life</i> (X2)	0,512	1,953
Motivasi Kerja (X3)	0,512	1,926

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari ketiga variabel pada diketahui bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 , maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 . Hasil Uji Heterokedastisitas

Diketahui gambar diatas memiliki data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu ,maka di simpulkan dalam penelitian tidak ditemukannya heteroskedastisitas atau bebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Koefisien Determinan (R^2)

**Tabel 4.
Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std . Error of the Estimate
1	,588 ^a	,542	,501	2,19987
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), <i>Quality of Work Life</i> (X2), Lingkungan Kerja (X1)				

Sumber : Data Primer yang diolah

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,542$ yang berarti bahwa besarnya 54,2% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), *Quality of Work Life* (X2), Motivasi Kerja (X3) dan sisanya 45.8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,807	4,153		4,047	,000
	Lingkungan Kerja (X1)	,213	,061	,413	3,428	,002
	<i>Quality of Work Life</i> (X2)	,493	,077	,420	2,914	,014
	Motivasi Kerja (X3)	,384	,104	,380	3,113	,009

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1), *quality of work life* (X2), dan motivasi kerja (X3) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Secara Parsial (Uji T)

Mengingat konsekuensi dari penanganan informasi eksplorasi, dapatkan nilai signifikan dari tempat kerja (X1) sebesar 0,002, *quality of work life* (X2) sebesar 0,014, dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,009 yang berarti signifikan ketiga variabel $< 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), *quality of work life* (X2), motivasi kerja (X3) secara berkala memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Ket
1	Regresi	108,841	3	36,280	11,381	,000 ^b	Sig
	Residual	125,825	26	4,839			
	Total	234,667	29				

a. Dependent Variabel: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung 11,381 $> 2,98$ F tabel, maka ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah Lingkungan Kerja (X1), *Quality of Work Life* (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN HASIL DAN TEMUAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

Setelah dilakukan uji besar pecahan (uji t) menggunakan SPSS form 28.0 pada variabel Workplace. Hasil yang didapat t hitung adalah $3,428 > t$ tabel $2,04841$ dan derajat kritis $0,002 < 0,05$, sehingga sesuai hasil pengujian untuk spekulasi utama "Tempat Kerja berdampak pada Pelaksanaan Perwakilan pada segmen Kerangka Kerja dan Peningkatan SDM di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya " diakui yang menyiratkan tempat kerja (X1) berdampak pada eksekusi pekerja (Y). Jika perwakilan memiliki tempat kerja yang menyenangkan, presentasi pekerja akan lebih tinggi.

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

Setelah dilakukan pengujian signifikan parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS versi 28.0 pada variabel *Quality of Work Life* , maka diperoleh t hitung adalah $2,914 > 2,04841$ dan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$, sehingga sesuai dengan hasil uji untuk hipotesis kedua "*Quality of Work Life* memiliki pengaruh terhadap kinerja Kinerja Karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya" yang berarti *Quality of Work Life* (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika karyawan memiliki *quality of work life* yang baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Sistem dan Pengembangan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

Setelah dilakukan pengujian signifikan parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS versi 28.0 pada variabel Motivasi Kerja , maka hasil yang diperoleh t hitung adalah $3,113 > t$ tabel $2,04841$ dan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$, sehingga sesuai dengan hasil uji untuk hipotesis ketiga "Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya" ditema yang berarti Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika motivasi kerja baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja, *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

Pada pengujian keempat ini pengaruh signifikan simultan (Uji F) dengan menggunakan SPSS versi 28.0 pada ketiga variabel tersebut, maka diperoleh nilai F hitung $11,381 > 2,98$ F tabel dan signifikan $0,00 < \alpha = 0,05$, sehingga sesuai dengan hasil uji untuk hipotesis keempat "lingkungan Kerja, *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya " diterima yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1), *Quality of Work Life* (X2) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah , kajian pustaka , hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab - bab sebelumnya ,maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.
2. *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya .
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Sistem dan Pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya .
4. Lingkungan Kerja, *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sistem dan pengembangan SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya .

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa pengaruh Lingkungan Kerja, *kualitas hidup kerja* dan Motivasi Kerja pada kinerja pegawai . Maka saran yang akan penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan Lingkungan kerja karyawan sehingga berdampak Positif bagi kinerja karyawan, memperhatikan dan meningkatkan *quality of work life* terhadap karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi agar produktivitas dan kinerja karyawan dapat meningkat, perusahaan dapat memberikan insentif maupun bonus yang sesuai dengan prestasi karyawan agar motivasi karyawan dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti yang akan meneliti di PDAM Surya Sembada sebaiknya meneliti dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Ach Sucipt. (2020).**Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur** . Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya : Surabaya .
- Adha, R. N. dkk. (2019). **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember**. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Alfani (2018). **Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru**: Pekanbaru

- Astuti, W. (2017). **Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang**. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, 103.
- Bahri, S. S. (2017). **Pengaruh Motivasi Kerja ,Tunjangan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Roda Express Sukses Mandiri Surabaya .** 4(10), 6–36.
- Fachreza , Said Musnadi , M Shabib Abd M (2018) **Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Ace Syariah**. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah: Kota Banda Aceh
- Fahira Nadifah. (2021). **Pengaruh Disiplin Kerja , Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Al-Irsyad Surabaya** .Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya : Surabaya .
- Fajar, A. K. (2018). **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa**. 2(2), 46–52.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Humaniora, 4(1), 15–33.
- Firdaus. (2017). Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen Vol. 4 No. 1, Januari 2017 **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Komunikasi, Bisnis, Dan Manajemen, 4(1), 86–98.
- Hasibuan . (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia .Sereal Untuk ,** 51 (1),14 .
- Natalia Susanto (2019).**Pengaruh Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka .** Program Manajemen Bisnis , Program Studi Manajemen ,Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra : Surabaya .
- Novriani Gultom , H., & Nurmaysaroh (2021). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. *Transekonomika : Akuntansi , Bisnis Dan Keuangan* , 1(2), 191 –198 .
- Nurlela Eva Puji Lestari (2017) **Pengaruh Motivasi , Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT infimedi a solusi pratama)**. Jurnal Cakrawala , Vol . XVII
- Puspitasari , R .(2014). **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang** . 5, 33–40.
- Rogelberg, S. G. (2017). **Quality of Work Life**. *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* , 2nd Edition, 2 , 44–50.
- Safitri, Dinda Nur Kholifah, D. (2018). **Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus RSUD Grati)**. *Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 88–99.
- Sai, M. (2018).**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di Bank BPD DIY Cabang Sleman (Vol. 4).

- Sherina, V., Bulan, T. R. N., & Ardiani, W. (2022). **Efek Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt .Pln (Persero) Uip3B Sumatera Upt Medan).** *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 76–84.
- Wibowo , S .A . (2017).**Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo D .I Yogyakarta .** *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* , 8 (1) , 84 –96 .