

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UD. MAJU MANDIRI SIDOARJO**

Heni Yulistiyawati

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : heniyulis06@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengevaluasi pengaruh variabel Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, & *Quality of Work Life* pada kinerja pegawai UD. Maju Mandiri Sidoarjo. Pengumpulan sampel dilakukan secara menyeluruh dengan melibatkan populasi sebanyak 53 karyawan, dan metode yang digunakan bersifat kuantitatif. Terdapat proses pengujian data yang digunakan yakni perangkat lunak statistik SPSS versi 25.

Penelitian ini mendapatkan hasil, terlihat bahwa secara parsial kemampuan kerja memperoleh pengaruh positif & secara bersamaan pada suatu kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja mendapatkan pengaruh negatif & tidak relevan pada kinerja pegawai. Sementara itu, *quality of work life* memperoleh pengaruh positif & penting pada kinerja pegawai. Secara bersamaan, kemampuan kerja, lingkungan kerja, & *quality of work life* juga pengaruh penting pada kinerja pegawai.

Kata kunci : kemampuan kerja, lingkungan kerja, quality of work life, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The aim of this research is to provide the impact of the variables Work Ability, Work Environment & Quality of Work Life on employee performance at UD. Maju Mandiri Sidoarjo. Sample collection was carried out thoroughly involving a population of 53 employees, and the method used was quantitative. The data testing process was carried out using SPSS version 25 statistical software.

This study obtained results, it appears that partially work ability has a positive influence & simultaneously on an employee's performance. On the contrary, work environment has a negative & irrelevant influence on employee performance. Meanwhile, quality of work life has a positive and important influence on employee performance. Simultaneously, work ability, work environment, and quality of work life also important influence on employee performance..

Key words: work ability, work environment, quality of work life, employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu bisnis di Indonesia pada saat ini mengalami sebuah pertumbuhan yang sangat cepat. Komponen terpenting di dalam suatu organisasi ataupun di perusahaan salah satunya adalah adanya sumber daya manusia di dalamnya. Oleh sebab itu, untuk dapat mencapai suatu tujuan yang direncanakan perusahaan maka suatu organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia yang sangat berkualitas. Perusahaan memiliki target yang ingin dicapai agar dapat mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu membangun tim sumber daya manusia yang efisien dan berusaha mengembangkan potensi suatu sumber daya manusia yang ada, untuk berkompetisi dengan perusahaan lainnya.

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan termasuk kemampuan kerja, yang memiliki peran krusial dalam kesuksesan perusahaan. Tingkat keahlian dalam menjalankan tugas organisasi juga sangat bergantung pada kinerja individu karyawan. Robbins dan Judge dalam Kurniawati dan Mujanah, mengemukakan “Kemampuan kerja merupakan kemampuan individu pada saat ini dalam menjalankan berbagai tugas yang ada di dalam suatu pekerjaan” (2021:2). Ada dua kategori kemampuan kerja yang dapat dikelompokkan, yaitu suatu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Perkembangan ini mencakup aspek-aspek terkait dengan pengetahuan dan keahlian yang dapat diperoleh melalui berbagai metode seperti pelatihan, pendidikan, dan pengalaman. Sehingga kemampuan kerja menjadi faktor bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Faktor yang sangat signifikan berikutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kepentingan perusahaan dalam memberikan perhatian khusus terhadap kondisi kerja sangat besar. Menurut Nitisemito, sesuatu hal yang ada di sekitaran pegawai dapat dipengaruhi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diwajibkan disebut lingkungan kerja (Kurniawati & Mujanah, 2021:6). Di dalam upaya meningkatkan suatu kinerja pegawai, perusahaan seharusnya membangun suasana kerja yang memberikan rasa aman & kenyamanan. Rasa aman ini didapat dari lingkungan kerja yang cukup baik, sehingga pegawai dapat bekerja lebih maksimum. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dengan adanya lingkungan kerja yang baik.

Selain faktor kemampuan kerja dan lingkungan kerja, faktor terpenting selanjutnya yaitu *quality of work life*. Hariandja mengemukakan “*quality of work life* yakni suatu cara yang dapat menanggapi kebutuhan pegawai dengan mengembangkannya suatu cara yang memberikan peluang yang maksimum kepada karyawan di dalam pengambilan sebuah keputusan dan merencanakan kehidupan pada pekerjaan” (2018:3149). Menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tanggung jawab bersama di dalam organisasi, karena hal ini akan membantu perusahaan dalam mempertahankan suatu karyawan berpotensi tinggi dan juga dapat meningkatkan pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pusat perhatian utama dalam konsep kualitas kehidupan kerja adalah berpengaruh pada individu, di mana pekerjaan diharapkan dapat

meningkatkan kesejahteraan seseorang, bukan hanya sekadar memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

Perusahaan terdapat efektivitas kinerja karyawan yang memiliki peranan yang sangat penting. Hal tersebut menjadikan keberhasilan yang tersendiri bagi sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya. Menurut Hasibuan dalam Silas et al. menjelaskan “Kinerja yaitu hasil pekerjaan yang didapatkan individu saat melakukan suatu perintah yang diberikan kepada individu tersebut, yang bergantung pada ketrampilan, ketekunan & waktu, dan pengalaman” (Silas et al., 2019). Di dalam dunia industri manufaktur kinerja karyawan sangatlah penting.

Berdasarkan uraian yang ada di atas, kesimpulannya adalah bahwa kemampuan kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif & aktivitas kerja yang berkualitas dapat memberikan bantuan positif pada kenaikan kinerja pegawai di UD. Maju Mandiri Sidoarjo. Oleh sebab itu, peneliti tertarik melakukan studi yang berjudul: **"Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, & *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Maju Mandiri Sidoarjo."**

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan Kerja (X1)

Menurut Robbins dan Judge dalam Kurniawati dan Mujanah mengemukakan, bahwa “Kemampuan kerja merupakan kemampuan individu saat ini dalam menjalankan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan” (2021). Individu yang kesulitan atau tidak mampu memecahkan suatu masalah yang dihadapinya di dalam pekerjaan dapat dianggap kurang bersungguh-sungguh. Pentingnya memiliki kemampuan, agar bisa menyelesaikan tantangan-tantangan yang muncul di dalam pekerjaan. Dapat disimpulkan, individu dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang mereka punya.

Menurut Paul Hersey dan Blanchard (2017) menyebutkan bahwa indikator variabel ini yakni :

- a) *Technical Skill* (kemampuan teknis)
- b) *Social skill* (kemampuan sosial)
- c) *Conceptual skill* (kemampuan konseptual)

Lingkungan Kerja (X2)

Suatu lingkungan kerja di dalam perusahaan memiliki peranan yang sangatlah penting dan harus menjadi perhatian utama bagi manajemen. Lingkungan kerja yang sangat baik di perusahaan dapat memberikan dukungan penting untuk dapat menstimulasi kinerja pegawai. Begitu juga, lingkungan kerja yang kurang baik akan mengurangi semangat dan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti, akan dianggap baik atau sesuai ketika lingkungan kerja dan pegawai dapat

mengerjakan tugasnya dengan maksimal, kondisi sehat, & merasa nyaman (Kurniawati & Mujanah, 2021). Dampak dari kesesuaian dapat diamati dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Menurut Sedarmayanti (2018:28) menyebutkan bahwa indikator variabel ini, yaitu :

- a) Pencahayaan di dalam lingkungan kerja
- b) Aliran udara di dalam tempat kerja
- c) Kerusakan di dalam tempat kerja
- d) Kecharuman di dalam tempat kerja
- e) Keselamatan di dalam tempat kerja.

Quality of Work Life (X3)

Quality of Work Life (QWL) ialah suatu pendekatan manajemen yang menitikberatkan pada kenaikan kualitas pekerjaan. Cascio dalam Soetjipto mengungkapkan bahwa tanggapan pegawai pada ketenangan batin & fisik saat bekerja membuktikan kualitas kehidupan kerja mereka (2017:31). Adanya dua pandangan *Quality of Work Life*. Pandangan pertama menyatakan kondisi dan praktik organisasi seperti supervisor yang demokratis, adanya kondisi kerja yang aman dan nyaman, dan keterlibatan pada pekerja. Pandangan kedua menyatakan bahwa suatu persepsi pada karyawan tentang memiliki rasa aman dalam bekerja, adanya kepuasan, & kesempatan agar dapat berkembang.

Menurut Cascio (2019) menyebutkan bahwa indikator variabel ini, yakni :

- 1) Keselamatan lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang seimbang
- 3) Komunikasi
- 4) Penyelesaian Konflik
- 5) Pengembangan karir
- 6) Partisipasi karyawan
- 7) Rasa tenang pada pekerjaan
- 8) Tersedianya fasilitas
- 9) Rasa senang pada lembaga.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2019:25), menjelaskan kinerja yaitu hasil dari upaya seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan pada orang tersebut berdasarkan keahlian, pengalaman, kegigihan & waktu. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Oleh karena itu, Kinerja pada karyawan harus benarnya terukur dan sebanding dengan standar kinerja pada perusahaan. Apabila hasil pengukuran kinerja tersebut tidak memberikan hasil yang spesifik, maka tidaklah mungkin seorang karyawan dapat dinyatakan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2017:86) menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai meliputi :

- a) Kehadiran,
- b) Kemampuan kerja sama,
- c) Kuantitas,
- d) Kualitas,
- e) Ketepatan waktu dari hasil.

Rumusan Hipotesis

H1 : Kemampuan Kerja memperoleh pengaruh secara bersamaan pada kinerja pegawai UD. Maju Mandiri Sidoarjo.

H2 : Lingkungan Kerja memperoleh pengaruh secara bersamaan pada kinerja pegawai UD. Maju Mandiri Sidoarjo.

H3 : *Quality of Work Life* memperoleh pengaruh secara bersamaan pada kinerja pegawai UD. Maju Mandiri Sidoarjo.

H4 : Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja & *Quality of Work Life* secara serempak memberikan pengaruh penting dan bersamaan pada kinerja pegawai pada UD. Maju Mandiri Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Menggunakan model penelitian kuantitatif. Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan di penelitian ini. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode yang berfokus pada variabel-variabel yang sebagaimana adanya dengan dukungan data berbentuk angka yang berasal dari keadaan sebenarnya.

Teknik pengambilan data di penelitian ini melalui kuisioner. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti yaitu seluruh pegawai UD. Maju Mandiri Sidoarjo yang sebanyak 53 orang, dan pengambilan suatu data menggunakan metode sampel jenuh. Sumber data menggunakan data primer dan dianalisis oleh perangkat lunak statistik (SPSS) versi 25.

Di penelitian ini, digunakan teknik analisis regresi linier berganda yaitu uji F & uji t di pengujian hipotesis. Selain itu, terdapat pengujian lain menggunakan uji instrumen data, melibatkan uji validitas, uji reliabilitas, & uji asumsi klasik yang dapat mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, & uji heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DESKRIPTIF

Berdasarkan balasan yang didapatkan dari informan melalui kuesioner, evaluasi terhadap variabel Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, *Quality of Work Life*, dan Kinerja Pegawai disajikan secara terperinci pada Tabel dibawah:

No.	Variabel	Nilai Rata- rata	Kategori
1	Kemampuan Kerja	4,18	Tinggi
2	Lingkungan Kerja	4,30	Sangat Tinggi
3	<i>Quality of Work Life</i>	3,65	Tinggi
4	Kinerja Karyawan	3,85	Tinggi

Dari informasi dalam Tabel 1, disimpulkan yakni mayoritas dari 53 responden memberikan nilai rata-rata sebesar 4,18 terhadap variabel Kemampuan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap bahwa kemampuan kerja telah diimplementasikan dengan kategori tinggi, sehingga karyawan merasa nyaman dengan kemampuan yang ada. Hal ini di dukung oleh penilaian responden terhadap setiap pernyataan, di mana jawaban tertinggi mencapai 4,32, sementara jawaban terendah adalah 4,01 yang berada dalam kategori tinggi.

Pada variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari 53 responden memberikan nilai rata-rata sebesar 4,30. Dapat dilihat, bahwa responden menganggap bahwa lingkungan kerja telah diimplementasikan dengan kategori sangat tinggi pada pernyataan bahwa kondisi udara yang sejuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penilaian responden terhadap setiap pernyataan, di mana jawaban tertinggi mencapai 4,70, sementara jawaban terendah adalah 4,04 yang berada dalam kategori tinggi.

Variabel pada *quality of work life* dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari 53 responden memberikan nilai rata-rata sebesar 3,65. Dapat dilihat, bahwa responden menganggap bahwa *quality of work life* telah diimplementasikan dengan kategori atas pada pernyataan bahwa kualitas pada pekerjaan sangat meningkatkan kinerja pada karyawan. Hal ini di dukung oleh penilaian responden terhadap setiap pernyataan, di mana jawaban tertinggi mencapai 4,09, sementara jawaban terendah adalah 3,33 yang berada dalam kategori netral.

Variabel pada kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa terdapat mayoritas dari 53 responden memberikan nilai rata-rata sebesar 3,85. Dapat dilihat, bahwa responden dapat menyatakan memiliki kinerja yang dapat dikategorikan sebagai Tinggi, terutama pada aspek kehadiran tepat waktu ke kantor dan ketidakadaan kecenderungan meninggalkan pekerjaan selama jam kerja. Hal ini di dukung oleh penilaian responden terhadap setiap pernyataan, di mana jawaban tertinggi mencapai 4,13, sementara jawaban terendah adalah 4,00 yang berada dalam kategori tinggi.

UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,644	0,2706	0,000	VALID
	X1.2	0,662	0,2706	0,000	VALID
	X1.3	0,744	0,2706	0,000	VALID
	X1.4	0,74	0,2706	0,000	VALID
	X1.5	0,712	0,2706	0,000	VALID
	X1.6	0,723	0,2706	0,000	VALID
	X1.7	0,63	0,2706	0,000	VALID
	X1.8	0,693	0,2706	0,000	VALID
	X1.9	0,761	0,2706	0,000	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,597	0,2706	0,000	VALID
	X2.2	0,597	0,2706	0,000	VALID
	X2.3	0,575	0,2706	0,000	VALID
	X2.4	0,326	0,2706	0,017	VALID
	X2.5	0,69	0,2706	0,000	VALID
	X2.6	0,448	0,2706	0,001	VALID
	X2.7	0,658	0,2706	0,000	VALID
	X2.8	0,382	0,2706	0,005	VALID
	X2.9	0,579	0,2706	0,000	VALID
	X2.10	0,425	0,2706	0,001	VALID
Quality Of Work Life (X3)	X3.1	0,410	0,2706	0,002	VALID
	X3.2	0,507	0,2706	0,000	VALID
	X3.3	0,647	0,2706	0,000	VALID
	X3.4	0,413	0,2706	0,002	VALID
	X3.5	0,460	0,2706	0,001	VALID
	X3.6	0,384	0,2706	0,005	VALID
	X3.7	0,341	0,2706	0,012	VALID
	X3.8	0,496	0,2706	0,000	VALID
	X3.9	0,290	0,2706	0,035	VALID
	X3.10	0,656	0,2706	0,000	VALID
	X3.11	0,455	0,2706	0,001	VALID
	X3.12	0,389	0,2706	0,004	VALID
	X3.13	0,380	0,2706	0,005	VALID
	X3.14	0,617	0,2706	0,000	VALID
	X3.15	0,446	0,2706	0,001	VALID
	X3.16	0,516	0,2706	0,000	VALID
	X3.17	0,337	0,2706	0,014	VALID
	X3.18	0,323	0,2706	0,018	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,821	0,2706	0,000	VALID
	Y.2	0,852	0,2706	0,000	VALID
	Y.3	0,806	0,2706	0,000	VALID
	Y.4	0,915	0,2706	0,000	VALID
	Y.5	0,808	0,2706	0,000	VALID
	Y.6	0,322	0,2706	0,000	VALID

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
	Y.7	0,743	0,2706	0,000	VALID
	Y.8	0,822	0,2706	0,000	VALID
	Y.9	0,852	0,2706	0,000	VALID
	Y.10	0,768	0,2706	0,000	VALID

Berdasarkan tabel uji validitas dapat diinterpretasikan menunjukkan r_{tabel} di penelitian ini ketika $df = (n-2) = 51$ mendapat nilai signifikan 0,05 adalah sebanyak $0,2706 > r_{hitung}$, dinyatakan valid.

UJI REABILITAS

Variabel	<i>Cronboach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,869	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,697	0,60	Reliabel
Quality Of Work Life (X3)	0,765	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,921	0,60	Reliabel

Dapat diketahui pada tabel diatas dapat disimpulkannya setiap variabel di katakan reliable, jika mendapat sebuah nilai pada *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,73531951
Most Extreme Differences	Absolute	0,066
	Positive	0,059
	Negative	-0,066
Test Statistic		0,066
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.		

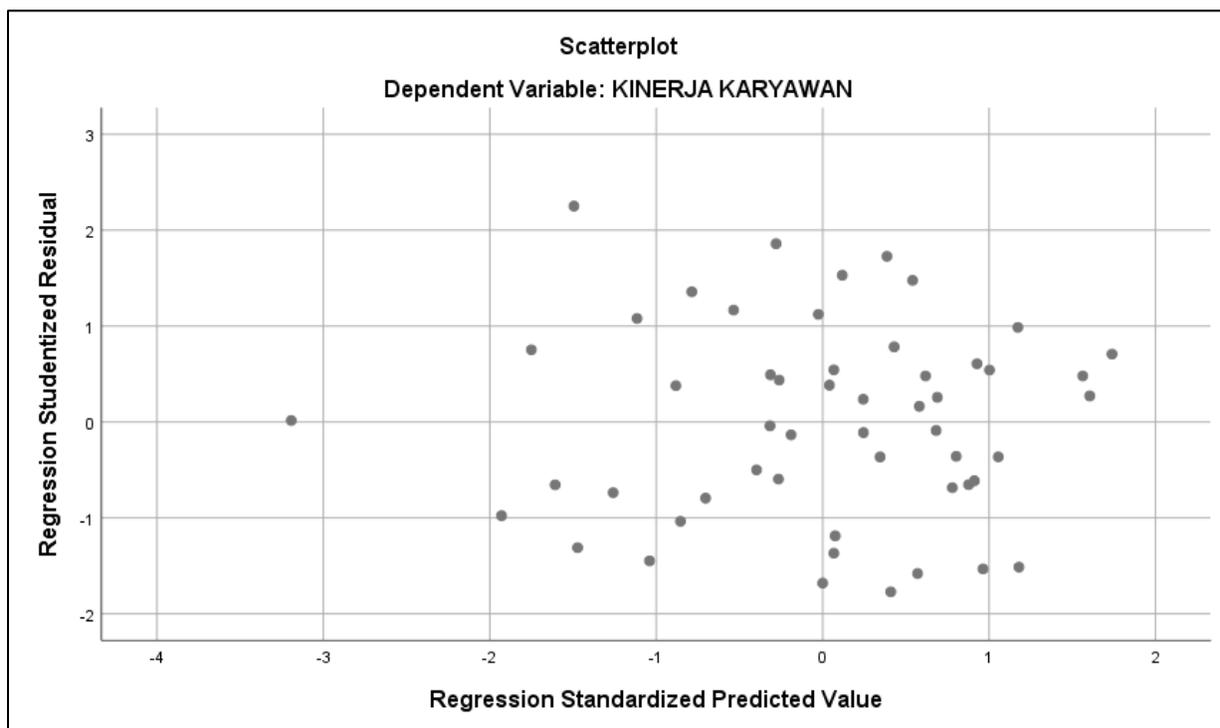
Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov (KS), dapat disimpulkannya yakni distribusi residual dikatakan normal, jika suatu nilai *Asymp Sig* = 0.200 $>$ (0.05).

UJI MULTIKOLINIERITAS

Variabel	Nilai	Tolerace	Nilai	VIF	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,10	0,982	10	1,018	Tidak Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,10	0,965	10	1,037	Tidak Multikolinieritas
Quality Of Work Life (X3)	0,10	0,948	10	1,055	Tidak Multikolinieritas

Dilihat pada tabel diatas kemampuan kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), & *quality of work life* (X₃) didapati nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00, akhirnya disimpulkannya yakni di penelitian ini tidak terjadinya multikolinieritas pada model regresi.

UJI HETEROKEDASTISITAS



Dari gambar yang terlihat di atas, dapat disimpulkan bahwa uji tersebut untuk menilai apakah terdapat ketidakteraturan varian residual dengan pengamatan lainnya di dalam sebuah model regresi. Grafik tersebut menunjukkan penyebaran data tanpa membentuk suatu pola tertentu dan mengindikasikan ketiadaan heteroskedastisitas pada penelitian ini.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,959	11,601		1,117	0,269
	KEMAMPUAN KERJA (X1)	0,528	0,168	0,362	3,138	0,003
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	-0,379	0,216	-0,204	-1,751	0,086
	QUALITY OF WORK LIFE (X3)	0,335	0,093	0,422	3,592	0,001
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis data yang dapat dirumuskan dalam persamaan regresi : $Y = 12,959 + 0,528 X_1 + -0,379 X_2 + 0,335 X_3 + e$,

- Adanya nilai konstanta (α) sebesar 12,959 berarti apabila semua variabel bebasnya = 0 (nol), maka besarnya pada kinerja pegawai (Y) adalah 12,959.
- Koefisien di variabel kemampuan kerja (X_1) = 0,528, artinya, bahwa jika variabel kemampuan kerja (X_1) memperoleh kenaikan sebanyak 1 satuan, dengan demikian kinerja pegawai (Y) akan memperoleh kenaikan, sebanyak 0,528 (dengan dugaan bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap). Koefisien positif mengindikasikan adanya korelasi positif antara kemampuan kerja & kinerja pegawai, dapat diinterpretasikan sebagai meningkatnya kinerja pegawai seiring dengan peningkatan kemampuan kerja.
- Koefisien pada variabel lingkungan kerja (X_2) = -0,379 Ini berarti bahwa jika terjadi penurunan variabel lingkungan kerja (X_2) sebanyak 1 (satu) satuan, dengan demikian dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai sebanyak -0,379 (dengan dugaan tersebut yaitu variabel bebas yang lain yakni tetap). Koefisien negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak searah antara lingkungan kerja & kinerja pegawai.
- Koefisien di variabel *quality of work life* (X_3) = 0,335, berarti bahwa bilamana terjadi kenaikan variabel *quality of work life* (X_3) sebanyak 1 satuan, dengan demikian kinerja pegawai (Y) memperoleh kenaikan, sebanyak 0,335 dengan dugaan tersebut yakni variabel bebas lainnya tetap. Koefisien positif mengindikasikan adanya korelasi positif pada *quality of work life* dan kinerja pegawai, bisa diinterpretasikan sebagai meningkatnya kinerja pegawai seiring dengan peningkatan *quality of work life*.
- Standar error (e) mencerminkan semua faktor yang memiliki dampak pada Y namun tidak termasuk pada formulasi persamaan.

KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	0,358	0,318	5,90828
a. Predictors: (Constant), QUALITY OF WORK LIFE, KEMAMPUAN KERJA , LINGKUNGAN KERJA				

Berdasarkan pada tabel nilai $R^2 = 0,358$ yang artinya nilainya sebesar 35,8% variabel kinerja karyawan menjelaskan oleh semua variabel. Sedangkan 64,2% dapat dipengaruhi dari variabel lainnya di luar model yang diteliti.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,959	11,601		1,117	0,269	
	KEMAMPUAN KERJA (X1)	0,528	0,168	0,362	3,138	0,003	Diterima
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	-0,379	0,216	-0,204	-1,751	0,086	Ditolak
	QUALITY OF WORK LIFE (X3)	0,335	0,093	0,422	3,592	0,001	Diterima
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)							

Digunakannya sebuah pengujian dua sisi dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.05$ & dengan $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,25 ; 49)$ diperoleh $t_{tabel} = 2,009$. Sehingga untuk variabel :

- Kemampuan Kerja X1, memperoleh pengaruh signifikan & positif pada kinerja pegawai, dikarenakan $t_{hitung} 3,138 > 2,009$.
- Lingkungan Kerja X2, adanya pengaruh negatif & tidak memberikan pengaruh penting bersamaan pada kinerja pegawai, dikarenakan $t_{hitung} -1,751 > 2,009$.
- Kemampuan Kerja X1, adanya pengaruh yang positif 7 memberikan pengaruh secara bersamaan pada kinerja pegawai, dikarenakan $t_{hitung} 3,592 > 2,009$.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	952,386	3	317,462	9,094	.000 ^b
	Residual	1710,482	49	34,908		
	Total	2662,868	52			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), QUALITY OF WORK LIFE, KEMAMPUAN KERJA , LINGKUNGAN KERJA						

Berdasarkan hasil perhitungan nilai r_{tabel} dan sajian diperoleh hasil telaah uji f dapat diinterpretasikan, yakni semua pada variabel independen tersebut dalam bersamaan dapat memperoleh penting. Dapat dilihat dari nilai f_{hitung} sebesar $76,144 > f_{tabel}$ sebesar $2,15$.

PENUTUP

Simpulan

Berlandaskan hasil yang didapatkan penelitian, kemudian hal itu dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja (X_1) memperoleh pengaruh positif secara bersama-sama pada Kinerja Pegawai (Y) secara universal. Hasil di dalam penelitian dapat menginformasikan teori menurut Robbins dan Judge (2015,102). Namun, hasil pada penelitian juga sama dengan yang dilakukan oleh Anggraini dan Widarta (2023). Maka hipotesis dapat dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.
2. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif & tidak relevan di Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Hasil di dalam penelitian tidak dapat menginformasi teori menurut Nitisemito (2015,184). Namun, hasil pada penelitian juga sama dengan penelitian dari Safira & Rozak (2020). Maka hipotesis dapat dinyatakan ditolak kebenarannya.
3. *Quality Of Work Life* (X_3) memperoleh pengaruh secara positif & bersamaan pada Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Hasil di penelitian dapat menginformasikan teori dari Cascio (2015,57). Namun, hasil pada penelitian juga sama dengan penelitian dari Farmi., et al. (2020). Maka hipotesis dapat dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.
4. Kemampuan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan *Quality Of Work Life* (X_3) adanya pengaruh secara bersama-sama pada Kinerja Pegawai (Y) secara simultan. Maka hipotesis dapat dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Saran

Berdasarkan dari simpulan dan hasil dalam penelitian, adapun sebuah saran antara lain:

1. Saran bagi UD. Maju Mandiri Sidoarjo

Diharapkan pada UD. Maju Mandiri Sidoarjo sebaiknya lebih memperhatikan pada lingkungan kerjanya memberikan fasilitas yang mumpuni untuk mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Karena variabel lingkungan kerja tidak dapat memberikan suatu pengaruh yang penting secara parsial pada kinerja pegawai. Hal-hal yang dapat dilaksanakan pada UD. Maju Mandiri Sidoarjo seperti lebih memperhatikan sirkulasi udara, kondisi penerangan dan pencahayaan dan meminimalisir kebisingan di tempat kerja karena dapat mengganggu proses kerja. Dengan lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

2. Saran untuk peneliti berikutnya

Diharapkan pada peneliti berikutnya bisa mengembangkan suatu penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dianggap menjadi faktor penting dan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, seperti *work load*, semangat kerja dan *work life balance*, yang tidak dapat dimasukkan pada suatu penelitian untuk memastikan hasil penelitian yang lebih komprehensif terkait dengan variabel dependen kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodroastuti, T., Setiawan, F. A., & Tirtono, T. (2017). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan dukungan otgaisasi terhadap kinerja pegawai. *Academia*, 2(2), 43–53.
- Koleangan, J. C., Tewel, B., & Trang, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Individu Di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (Studi Pada Biro Akademik Dan Kemahasiswaan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 4355–4364.
- Kurniawati, N., & Mujanah, S. (2021). *Pengaruh Work Ability, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Palapa Di Jombang*. x, 1–19.
- Langoy, K. C., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado the Effect of Quality of Work Life, Empowerment and Organizational Commitment on Employee Performance At Pt. Bank Sulutgo Head Office Manado. *5683 Jurnal EMBA*, 7(4), 5683–5692.
- Mawu, K. S., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3148–3157.
- Pristyadi, B., & Edy Santoso, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap

Di Rumaah Sakit Grha Husada. *Manajerial*, 6(01), 25.
<https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854>

Ratnasari, D., & Firmansyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 145–158.

Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.

Soetjipto, H. N. (2017). Quality Work of Life Teori dan Implementasinya. In *Buku Referensi, K-Media*.