

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMOR EXPRESS INTERMEDIA KUPANG

The Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance At PT. Timor Express Intermedia Kupang

**Peggy Makdalena Oktoviani Totos^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Ni Putu Nursiani^{3,c)},
Rolland E. Fanggidae^{4,d)}**

^{1,2,3,4)}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : ^{a)} pegitotos08@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,
^{c)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timor Express Inermedia Kupang”. Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, kepuasan kerja ,dan kinerja karyawan pada karyawan . PT. Timor Express Intermedia Kupang. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Timor Express Intermedia Kupang. 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang. 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Timor Express Intermedia Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 49 responden yang bekerja pada PT Timor Express inermedia kupang. Dengan menggunakan analisis regresi linear dan olah data menggunakan SPSS. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Timor Express Intermedia Kupang.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi tumpuan dan merupakan unsur penentu utama dalam perusahaan untuk tetap bertahan di masa sekarang. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi, berkembang dan memperoleh hasil yang maksimal secara efektif dan efisien baik pada bidang sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya modal. Salah satu sumber daya yang memengaruhi kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, Suwatno dan Priansa (2014). Pengambilan kebijakan yang tidak tepat terkait dengan permasalahan sumber daya manusia akan berdampak pada penurunan kinerja sehingga tujuan dari perusahaan akan sulit dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu faktor dari dalam dan dari luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang berpengaruh pada kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan. Dan juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja Budi (2008).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya Hasibuan (2006:40). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya Handoko (2001).

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Moeheriono 2014) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. “Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengembang tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut (Fahmi, 2013) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau aktifitas atau program kebijaksanaan dalam mencapai perumusan skema tragis “*Strategic planning*” suatu organisasi.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai (2012). Kemudian menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kinerja yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator kinerja menurut Suyadi (2008) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1. Efektifitas
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tangung jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin
Yaitu taat hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk berkerja optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas sesuai dengan target, Menurut Nitisemito (2000), “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja menurut Sadarmayanti (2009), adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja. Metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut sutrisno (2010) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dan mendukungnya sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Pengukuran dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja dapat diukur melalui

1. Suasana kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang berada didalamnya. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, karena berapapun besarnya jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan, tapi kalau suasana kerja kurang menyenangkan, pasti tidak betah.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawannya tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Robbins, (2008) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko 2002). Menurut Suwanto & Priansa (2011) bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari setiap individu dalam pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator dari Luthans (2006) yang meliputi:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri seperti melaksanakan pekerjaan atau tugas memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing, dengan adanya ketrampilan yang dimiliki, maka akan meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.

2. Kepuasan terhadap gaji

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

3. Kepuasan terhadap kesempatan promosi
Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Kepuasan terhadap gaji
Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
5. Kepuasan terhadap kesempatan promosi
Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
6. Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi)
Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahannya, atasan itu dianggap seperti ayah/ibu/saudara/temen/ sekaligus atasan.
7. Kepuasan terhadap rekan kerja
Hubungan antara karyawan dan atasan baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Peneliti memilih metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif karena penelitian ini akan mau melihat pengaruh antar dua variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 49 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan teknik pengolahan data menggunakan SPSS. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Lingkungan Kerja

Dari gambar kontinum terlihat skor total variabel lingkungan kerja (XI) berada pada rentang 84,0 % - 100,0 % dengan nilai sebesar 87,17%, sehingga tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja (XI) berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian maka indikator suasana kerja, hubungan rekan kerja dan fasilitas kerja telah memberikan kontribusi positif terhadap variabel lingkungan kerja PT. Timor Express Intermedia Kupang.

Kepuasan Kerja

Dari gambar kontinum terlihat skor total variabel Kepuasan kerja (X2) berada pada rentang 84,0% –100,0% dengan nilai sebesar 86,28%, sehingga tanggapan responden mengenai variabel kepuasan (X2) berada pada kategori baik. Dengan demikian maka indikator pekerjaan, gaji,promosi,supervisi,dan rekan kerja telah memberikan kontribusi positif terhadap variabel kepuasan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang.

Kinerja Karyawan

Dari gambar kontinum terlihat skor total variabel kinerja (Y) berada pada rentang 84,0% - 100.0 % dengan nilai sebesar 87,44%, sehingga tanggapan responden mengenai variabel kinerja (Y) berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian maka indikator efektifitas ,tanggung jawab, disiplin dan inisiatif telah memberikan kontribusi positif terhadap variabel kinerja pada PT. Timor Express Intermedia Kupang.

Analisis Regresi

Tabel 1.
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.770	5.572		2.830	.007
	Lingkungan kerja	.200	.100	.261	2.009	.050
	Kepuasan kerja	.213	.060	.463	3.568	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis diatas di dapat persamaan berikut :

$$Y = 15.770 + 0,200X1 + 0,213X2$$

Berikut interpretasinya :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 15.770, berarti apabila variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) , nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 15.770 satuan.
2. Koefesien variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,200 jika variabel menjawab sebesar 1 satuan dan kepuasan kerja tetap , maka nilai kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,200.
3. Koefesien variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,213, jika variabel lingkungan kerja menjawab satu 1 satuan dan lingkungan kerja tetap. Maka nilai kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,213 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2.
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.770	5.572		2.830	.007
	Lingkungan kerja	.200	.100	.261	2.009	.050
	Kepuasan kerja	.213	.060	.463	3.568	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (hipotesis 1)

Bedasarkan penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} (2.009) < t_{tabel} (2.012) dan signifikansi (0.050) = α (0.05), maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada karyawan PT. Timor Express Intermedia Kupang.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.(Hipotesis 2)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} (3.568) < t_{tabel} (3.500) dan signifikansi (0.001) > α (0.05), maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya bahwa variabel kepuasan kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan PT. Timor Express Intermedia Kupang.

Tabel 3.
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.329	2	48.164	7.424	.002 ^a
	Residual	298.447	46	6.488		
	Total	394.776	48			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah (2022)

Bedasarkan penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai F_{hitung} (7.424) > F_{tabel} (3,20) dan signifikan (0,002) < α (0.05), maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada karyawan PT. Timor Express Intermedia Kupang.

Tabel 4.
Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.211	2.54715

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis di atas, diketahui nilai *adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,211 atau 21.1%. Dalam hal ini variabel kinerja karyawan (Y) Berpengaruh pada variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebesar 21.1 % sedangkan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) dalam menerangkan variabel kinerja karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang relatif lemah karena 0,211 lebih mendekati 0 (Nol).

PEMBAHASAN

Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktifitas setiap harinya. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional karyawan.

Hasil hipotesis uji $t_{hitung} (2.009) < t_{tabel} (2.012)$ dan signifikansi $(0.050) = \alpha(0.05)$, maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada karyawan PT. Timor Express Intermedia Kupang. Hasil uji hipotesis juga diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) sebesar 21.1 % sedangkan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kepuasan kerja memiliki hubungan atau pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut sebagaimana telah di tegaskan sendiri oleh Handoko (2001)

Hasil hipotesis $t_{hitung} (3.568) < t_{tabel} (3.500)$ dan signifikansi $(0.001) > \alpha(0.05)$, maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan PT. Timor Express Intermedia Kupang. Hasil uji hipotesis juga diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan variabel lingkungan kerja(X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) sebesar 21.1 % sedangkan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan Hasil uji F dapat di diketahui bahwa nilai $F_{hitung}(7.424) > F_{tabel} (0.30)$ dan signifikan $(0,002) < \alpha(0.05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada karyawan PT. Timor Express Intermedia Kupang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah diadakan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang yang didasarkan pada 49 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, maka dapat didapat kesimpulan :

1. Variabel lingkungan kerja memiliki capaian skor sangat baik dimana capaian indikator variabel lingkungan kerja (X1) yang termaksud dalam klasifikasi skor sangat baik. Variabel kepuasan kerja memiliki capaian skor sangat baik dimana capaian indikator kepuasan kerja (X2) jumlah yang termaksud dalam klasifikasi sangat baik, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai capaian skor sangat baik dimana capaian indikator kinerja karyawan (Y) jumlah yang termaksud dalam klasifikasi sangat baik.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang.
4. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Timor Express Intermedia Kupang namun tidak didukung hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan yang relatif lemah

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, hasil penelitian ini dapat dikemukakan saran penelitian perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak manajemen PT. Timor Express Intermedia Kupang agar lebih memerhatikan atau mempertahankan faktor kepuasan kerja karena terbukti mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan peneliti lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain penyebab lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang mana ikut mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang, antara lain kemampuan kerja, motivasi dan tingkat stres.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, F. (2006). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Budi W, S. (2008). Budaya Organisasi dan Perubahan. Alex Media Komput
- Fahmi, Irham. 2013 manajemen kinerja, teori dan aplikasinya. Alfabeta bandung
- Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Fautino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Andi Offset.

- Hani, T. Handoko. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (1990). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kunci Keberhasilan. Penerbit Haji Masaung. Jakarta
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM. Laksana. Jakarta.
- Khasanah, Farikha Nur. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Woroeng SS Samirno dan jalan Kaliurang). Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L. & Jackson J.H. 2006 Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat
- Milkovich T. George, Jhon W. Boudreau. 1997. Human Resources Management 6th Edition. A Times Mirror Higher Education Group Inc.
- Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE UGM. Yogyakarta
- Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A Mekel, Irvan Trang (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi
- Parimita, Prayuda dan Handaru (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi
- Prawirosentono Suyadi (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebiasaan Kinerja Karyawan Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephen, P. (2008). Perilaku Organisasi (Hadyana Pujaatmaja (ed.); Jilid I dan II). Prenhallindo. Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). Organizational Behaviour (Edisi 13). Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, Stephen, P dan Judge. Timothy A. (2012). Perilaku Organisasi. Karya Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, P.S., (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Rival, Veitzhal Dan Mulyadi, Deddy (2012), Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.

- Siagian, Sondang. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. P (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon
- Simamora, Hendry 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Yogyakarta; STIE YKPN
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet
- Sutrisno, E. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Suwatno & Priansa, Doni Juni. 2014. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Wexley & Yukl, G.A, 1997. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal. Jakarta: Rineka Cipta.