

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Meneliti

1. Profil Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara

Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara di Desa Pa'rappunganta, Kecamatan Polombangkeng Utara, Kabupaten Takalar, Propinsi Sulawesi Selatan. Pabrik Gula Takalar didirikan dalam rangka melaksanakan kebijaksanaan pemerintah untuk swasembada gula nasional berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian R.I Nomor 668/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 Agustus 1981. Studi kelayakan disusun oleh PT Agriconsult Internasional pada tahun 1975, dilanjutkan oleh PT Tanindo pada tahun 1981 dengan menggunakan fasilitas kredit ekspor dari Taiwan. Pelaksanaan pembangunan diserahkan pada Tashing Co. (Ptc) Ltd. Agency of Taiwan Machinery Manufacturing Co. (TMCC) sebagai Main Contractor dengan partner dalam negeri yakni PT Sarang Tehnik, PT Multi Mas Corp, PT Barata Indonesia. Pembangunan Pabrik Gula Takalar menghabiskan dana sebesar Rp. 63,5 milyar dan selesai dibangun pada tanggal 27 Nopember 1984. Performance test dilaksanakan pada tanggal 5 sampai dengan 11 Agustus 1985 dengan hasil baik. Pabrik Gula Takalar dibangun dengan kapasitas giling 3.000ton tebu per hari (TTH), yang dapat dikembangkan menjadi 4.000 TTH. Pabrik Gula Takalar giling perdana tahun 1984, dan diresmikan

oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 23 Desember 1987. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 5 tahun 1991, PG. Takalar bersama dengan Pabrik Gula yang ada di Sulawesi Selatan, yaitu PG. Camming dan PG. Bone yang dikelola oleh PT.

Perkebunan XX (Persero) digabung menjadi satu unit usaha yang berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang disebut PT. Perkebunan XXXII (Persero). Pendirian perusahaan perseroan dilakukan di Jakarta di depan notaris Imas Fatimah, SH yang dilaksanakan pada tanggal 25 September 1991. Sejalan dengan berjalannya waktu, melalui Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1996, PG.

Takalar sebagai dengan PG. Camming dan PG. Bone semuanya yang dikelola oleh PT. Perkebunan XXXII (Persero), PT. Bina Mulya Ternak (Persero) dilebur menjadi suatu perusahaan perseroan baru dengan nama PT. Perkebunan NUSANTARA XIV (Persero), dengan dilakukannya peleburan seperti yang tersebut di atas, maka segala hak dan kewajiban, kekayaan dan karyawan dari PT. Perkebunan XXXIV (Persero), PT. Perkebunan XXII (Persero), PT. Perkebunan XXXII (Persero), PT.

Bina mulya Ternak (persero) menjadi PT. PERKEBUNAN XIV (Persero). Pendirian PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) dilakukan di Jakarta pada tanggal 11 Maret 1996. Pada Bulan Oktober Tahun 2022 Pabrik Gula Takalar bergabung dengan PT. Sinergi Gula

Nusantara.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis berbasis tebu yang unggul dan berdaya saing di tingkat global.

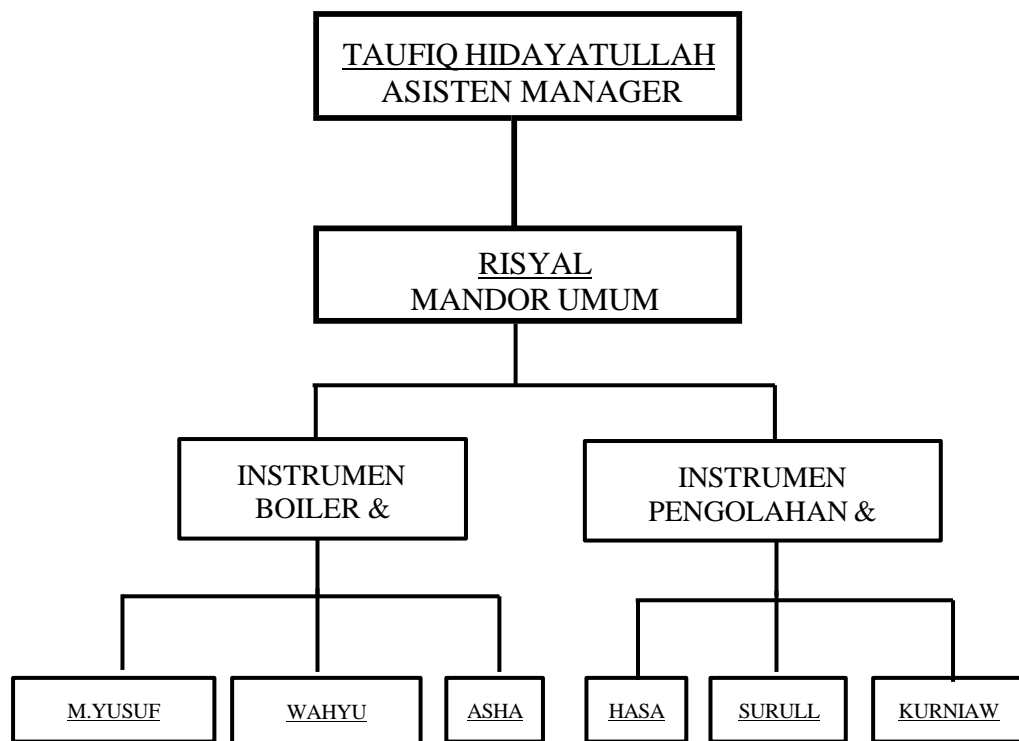
b. Misi :

- 1) Memberikan nilai tambah (value creation) bagi segenap stakeholders.
- 2) Menghasilkan produk perkebunan yang bernilai tambah serta berorientasi kepada konsumen.
- 3) Mendukung program pemerintah dalam usaha mencapai swasembada gula nasional.
- 4) Membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul (operational excellence) melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tatakelola perusahaan yang baik.
- 5) Mengembangkan kapabilitas organisasi, teknologi informasi dan SDM yang prima.
- 6) Melakukan optimalisasi pemanfaatan aset untuk memberikan imbal hasil terbaik bagi pemegang saham.
- 7) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan.

3. Struktur Organisasi

Organisasi adalah suatu wadah dalam pekerjaan-pekerjaan ditempatkan pada suatu bagian masing-masing yang telah ditentukan

guna bekerja dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya. Jadi bentuk organisasi yang dimiliki oleh suatu perusahaan dapat mempengaruhi atau memberikan warna terhadap kegiatan, cara kerja dan tanggung jawab dari para pekerja. Untuk lebih jelasnya, berikut bagan struktur organisasi Pabrik gula takalar PT. Sinergi Gula Nusantara.



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara. Untuk mengetahui gambaran mengenai karyawan yang menjadi objek penelitian ini, maka dibawah ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan. Dari 82 sampel dalam penelitian

ini, maka dapat diketahui karakteristik responden karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan dari 82 sampel, maka ditemukan karakteristik jenis kelamin karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	70	85
2	Perempuan	12	15
Total		82	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin maka ditemukan karakteristik responden jenis kelamin laki-laki dominan yaitu sebesar 85% atau sebanyak 70 orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 12 orang atau sebesar 15%. Ini artinya bahwa responden laki-laki dominan karena Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara membutuhkan fisik yang kuat.

b. Umur / Usia Responden

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan terhadap 82 responden pada Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara, yang dikelompokkan menurut umur atau usia, maka diperoleh hasil yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur / Usia

No	Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 20	9	11
2	21 - 30	21	26
3	31 - 40	37	45
4	> 40	15	18
Total		82	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan umur, maka diperoleh bahwa umur responden yang paling dominan adalah umur < 20 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 11%, kemudian responden umur 21-

30 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 26%, kemudian responden umur 31-40 tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 45% sedangkan responden umur 40 tahun keatas sebanyak 15 orang atau sebesar 18%. Peneliti menilai bahwa umur responden paling dominan tingkat 31 - 40 tahun karena usia sangat produktif. Dimana usia tersebut merupakan pekerja yang memiliki pengalaman yang cukup. Usia 31 - 40 juga merupakan usia paling aktif untuk melakukan sosialisasi sehingga terciptanya jaringan kerja yang saling terhubung dan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

c. Tingkat Pendidikan

Pendidikan bertujuan guna mengembangkan dan memantapkan kemampuan intelektual, kematangan psikologis dan pembentukan watak seseorang. Dalam penelitian ini dapat dilihat

bahwa terdapat tingkat pendidikan yang berbeda pada responden. Tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/SMK	53	65
DIII	11	13
S1	15	18
S2	3	4
Total	82	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu pada tingkat SMA/SMK sebanyak 53 orang atau sebesar 65% kemudian tingkat Diploma Tiga sebanyak 11 orang atau sebesar

13% dan tingkat Strata Satu sebanyak 15 orang atau sebanyak 18% sedangkan tingkat Megister sebanyak 3 orang atau sebesar 4%. Hal ini menggambarkan bahwa untuk pekerjaan karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara memerlukan tingkat pendidikan yang beragam mengikuti jenis pekerjaan yang dilakukan. Pendidikan yang semakin tinggi akan mempengaruhi cara pandang dan wawasan seseorang untuk mampu mengatasi suatu permasalahan. Di lokasi penelitian jenjang pendidikan SMA/SMK sudah dapat memenuhi untuk pekerjaan tersebut.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Adapun jumlah kuesioner yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 82 sampel, dengan jumlah pernyataan sebanyak 15 item yang terdiri dari 5 item pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini. Berikut deskripsi tanggapan responden berdasarkan masing-masing variabel.

a. Kepuasan Kerja (X1)

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur melalui lima indikator dengan masing-masing berjumlah dua item pernyataan. Berikut distribusi jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Item	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Rata-Rata
P1	12	14,6	36	43,9	29	35,4	5	6,1	-	-	4,3
P2	12	14,6	48	58,5	22	26,8	-	-	-	-	4,3
P3	17	20,7	51	62,2	11	13,4	3	3,7	-	-	4,4
P4	12	14,6	65	79,3	4	4,9	1	1,2	-	-	4,3
P5	36	43,9	29	35,5	16	19,5	1	1,2	-	-	4,4

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan tabel tanggapan responden variabel kepuasan kerja yang terbagi dalam lima pernyataan dimana kepuasan kerja yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pada indikator ketiga yaitu kepuasan terhadap atasan dan indikator keempat yaitu kesempatan promosi dengan nilai rata-rata

masing tanggapan responden 4,4. Ini artinya bahwa atasan menghargai usaha dan kontribusi karyawan serta pegawai memiliki loyalitas atau kesetiaan terhadap instansi tempat bekerja sering kali dipakai sebagai syarat untuk promosi.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diukur melalui lima indikator dengan masing-masing berjumlah dua item pernyataan. Berikut distribusi jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Rata-Rata
P1	30	36,6	50	61,0	2	2,4	-	-	-	-	3,7
P2	30	36,6	45	54,9	7	8,5	-	-	-	-	3,9
P3	32	39,0	49	59,8	1	1,2	-	-	-	-	4,0
P4	26	31,7	54	65,9	2	2,4	-	-	-	-	4,1
P5	29	35,4	53	64,6			-	-	-	-	4,2

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan tabel tanggapan responden variabel lingkungan kerja maka diperoleh indikator variabel lingkungan kerja yang paling mempengaruhi kinerja adalah indikator kelima yaitu kebisingan d tempat kerja dengan nilai rata-rata 4,2. Ini artinya bahwa karyawan bisa mendengar dan beerbicara dengan jelas meskipun lingkungan kerja karyawan memiliki suara yang bising akibat suara pabrik.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini di ukur melalui

lima indikator dengan masing-masing berjumlah dua item pernyataan. Berikut distribusi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Rata-Rata
P1	32	39,0	48	58,5	2	2,4	-	-	-	-	4,4
P2	31	37,8	44	53,7	7	8,5	-	-	-	-	4,3
P3	33	40,2	48	58,5	1	1,2	-	-	-	-	4,4
P4	28	34,1	52	63,4	2	2,4	-	-	-	-	4,3
P5	31	37,8	51	62,2	-	-	-	-	-	-	4,4

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan tabel tanggapan responden variabel kinerja karyawan maka diperoleh indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terdapat tiga indikator pertama kuantitas, kedua ketepatan waktu dan ketiga adalah kemampuan bekerjasama dengan nilai rata-rata masing tanggapan responden 4,4. Ini artinya bahwa kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat selesai sesuai dengan harapan/keinginan pemimpin dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan harapan pemimpin, kondisi tersebut disebabkan karena karyawan diberikan kebebasan untuk membuat keputusan dalam pekerjaan saya

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan

alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala kejadian yang diukur. Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan nilainya positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid jika $r_{hitung} >$ r_{tabel} (pada taraf 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r Table	Ket.
Kepuasan Kerja (X1)	Kesatu	0,791	0,2172	Valid
	Kedua	0,741	0,2172	Valid
	Ketiga	0,718	0,2172	Valid
	Keempat	0,671	0,2172	Valid
	Kelima	0,332	0,2172	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Kesatu	0,459	0,2172	Valid
	Kedua	0,731	0,2172	Valid
	Ketiga	0,659	0,2172	Valid
	Keempat	0,498	0,2172	Valid
	Kelima	0,829	0,2172	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kesatu	0,730	0,2172	Valid
	Kedua	0,724	0,2172	Valid
	Ketiga	0,478	0,2172	Valid
	Keempat	0,849	0,2172	Valid
	Kelima	0,454	0,2172	Valid

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang

digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koreasi yang lebih besar dari ($r_{hitung} >$ r_{tabel}) sehingga semua indikator dan variabel pada penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilanjutkan penelitian.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini, itu disebabkan oleh adanya instrumen yang dapat dipercaya dan reliabel yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Dalam suatu penelitian suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila data tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,60.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Kepuasan Kerja	0,640	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,627	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,647	Reliabel

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas variabel kepuasan kerja sebesar $0,640 > \text{cronbach's alpha} > 0,60$ selanjutnya variabel lingkungan kerja $0,627 > \text{cronbach's alpha} > 0,60$ sedangkan variabel kinerja karyawan $0,647 > \text{cronbach's alpha} > 0,60$ maka dapat diismpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian ini dianggap reliabel/handal karena memiliki kontribusi nilai *cronbach's alpha* sudah di atas 0,60 sehingga dapat dilanjutkan penelitian.

4. Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang ada di dalam *Unstandardized Coefficients Beta* pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	-,346	1,026		-,337	,737
	Kepuasan Kerja	,071	,030	,093	2,384	,020
	Lingkungan Kerja	,955	,040	,930	23,915	,000

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Dari tabel diatas, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,346 + 0,071X_1 + 0,955X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal:

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,346 menunjukkan bahwa jika tidak ada penurunan nilai dari variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,346.
- 2) Jika variabel X1 (Kepuasan kerja) naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kenaikan variabel Y (Kinerja karyawan) sebesar satuan 0,071.
- 3) Jika variabel X2 (Lingkungan kerja) naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kenaikan variabel Y (Kinerja karyawan)

sebesar satuan 0,955.

b. Uji Hipotesis

Pengujian persial (Uji t) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh signifikansi satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikat. Pada tabel dibawah dapat kita lihat hasil uji t tersebut.

Tabel 14. Hasil Pengujian Persial (Uji Hipotesis)

Model	Coefficients ^a		
	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)		-,337	,737
Kepuasan Kerja	,093	2,384	,020
Lingkungan Kerja	,930	23,915	,000

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan data hasil olahan SPSS 25 di atas, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- 1) Variabel tingkat kepuasan kerja mendapatkan nilai $t_{hitung} = 2,384$ dengan selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar 0,020. Sedangkan t_{tabel} adalah 1,99006. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,384 > 1,99006$) selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar $0,020 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pertama terbukti dan diterima.
- 2) Variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai $t_{hitung} = 23,915$

dengan selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar 0,003. Sedangkan t_{tabel} adalah 2,07387. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($23,915 > 1,99006$) selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua terbukti dan diterima.

c. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan menggunakan data variabel data X_1 , X_2 , dan Y sebagaimana terlampir pada skripsi ini.

Tabel 15. Hasil Analisis Model Summary

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,939 ^a	,881	,878	,604	1,524

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan tabel *Summary*, maka diperoleh hasil perhitungan koefisien (r) korelasi dengan menunjukkan tingkat hubungan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja hubungannya “sangat kuat” karena berada pada nilai interval koefisien korelasi 0,80 – 1,000.

d. Analisa Hipotesis Perindikator

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.034	2.060		9.238	.000
	KK1	-.294	.310	-.137	-.948	.346
	KK2	.350	.392	.129	.892	.375
	KK3	.253	.346	.103	.732	.466
	KK4	.046	.533	.013	.086	.931
	KK5	.292	.248	.136	1.179	.242

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah indikator KK2, yaitu kepuasan terhadap imbalan. Dalam hal ini, setiap karyawan memiliki rasa puas yang berbeda atas bentuk apresiasi yang diberikan untuk hasil kerjanya. Imbalan yang besar akan membuat karyawan merasa puas dengan perusahaan sehingga berusaha untuk meningkatkan kinerja agar dapat memperoleh imbalan yang lebih.

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.428	.934		.458	.648
	LK1	.890	.140	.271	6.340	.000
	LK2	.914	.147	.325	6.229	.000
	LK3	1.322	.166	.392	7.963	.000
	LK4	1.208	.149	.356	8.133	.000
	LK5	.591	.206	.164	2.867	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah indikator LK4, yaitu penerangan

atau cahaya di tempat kerja. Dalam hal ini, pencahayaan perlu disesuaikan pada ruangan agar dapat meningkatkan dan membantu proses kerja. Cahaya yang sesuai akan memberikan rasa semangat kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan 13 , maka diperoleh nilai model *summary* pada kolom r^2

(*R Square*) sebesar 0,939. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 93,9%. Kemudian sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini sebesar 6,1%.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa ketika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi maka mampu meningkatkan kinerja mereka. Hal ini didukung dengan penelitian Dwi Oktarian Pratiwi dkk, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hal ini ditunjukkan dengan adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan pada Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara dari dukungan sesama karyawan berupa kerjasama dalam melakukan

pekerjaan dan saling tolong-menolong, lingkungan kerja yang nyaman berupa tempat kerja yang bersih, luas, serta fasilitas yang telah disediakan. Dengan adanya rasa puas yang dimiliki oleh karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara mampu meningkatkan kinerja mereka. Karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaan dan berusaha untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Mereka melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk menunjukkan hasil terbaik yang mampu mereka lakukan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan adanya standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena fasilitas kerja yang memadai seperti pencahayaan di ruang kerja yang

sudah maksimal yang disebabkan karena memiliki banyak lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut, banyaknya ventilasi udara pada ruang, penataan ruangan yang rapi dan kebersihan terjaga dalam lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat pada tercapainya hubungan yang baik antara karyawan atupun atasan. Jika kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan baik hal ini akan berdampak peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara perlu melakukan pengawasan dan

meningkatkan kondisi lingkungan kerjanya dan senantiasa melakukan pembenahan dalam segi fasilitas kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja agar kinerja karyawan terus meningkat.