



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 1 April 2026 (Halaman 48-57)

## PENGARUH KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PAUL BUANA INDONESIA

Septi Alfa Laila<sup>1\*</sup>, Bambang Permadi<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Pamulang, Indonesia<sup>12</sup>

Email : [septialfalaila@gmail.com](mailto:septialfalaila@gmail.com)<sup>1</sup>, [bambangpermadi@unpam.ac.id](mailto:bambangpermadi@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Paul Buana Indonesia. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh Kualitas Kerja Karyawan serta kondisi Lingkungan Kerja yang aman dan nyaman. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Paul Buana Indonesia yang berjumlah 106 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner, sedangkan teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisa regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Paul Buana Indonesia. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Paul Buana Indonesia. Dengan demikian, peningkatan kualitas dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

**Kata Kunci:** Kualitas Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This research aims to determine the Influence of Work Quality and Work Environment on Employee Performance of PT Paul Buana Indonesia. Employee performance is an*

### Article History

Received: 26 April 2026

Reviewed: 30 April 2026

Published: 30 April 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*important factor in supporting the achievement of company goals, which is influenced by the Quality of Employee Work and the condition of a safe and comfortable Work Environment. This study uses a quantitative method with a verifiable approach. The population in this study is all employees of PT Paul Buana Indonesia totaling 106 employees, with sampling techniques using saturated samples, so that the entire population is used as a research sample. The data collection technique was carried out through questionnaires, while the data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests, the results of the study showed that Work Quality had a positive and significant effect on the Performance of PT Paul Buana Indonesia Employees. The Work Environment also has a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, Work Quality and Work Environment have a positive and significant effect on PT Paul Buana Indonesia's Employee Performance. Thus, improving quality and creating a conducive work environment can optimally improve employee performance.*

**Keywords:** *Work Quality; Work Environment; Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi bahkan perkembangan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kinerja karyawan dalam menjalankan perusahaan, dengan memiliki kinerja karyawan yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan demikian setiap perusahaan harus memperhatikan keberadaan karyawannya sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dapat terlihat dari kualitas kerja dan lingkungan. Kualitas kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan dan meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti hubungan kerja yang tidak harmonis, dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nasution (2020: 89) kualitas kerja karyawan merupakan suatu standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Dengan terpenuhinya standar tersebut, karyawan dapat bekerja secara efektif, menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Selanjutnya Permana (2023:157) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman

bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih optimal, produktif, dan fokus dalam mencapai tujuan organisasi.

Permasalahan yang ditemukan di PT. Paul Buana Indonesia antara lain masih kurangnya interaksi yang baik antara atasan dan karyawan, sehingga menciptakan suasana kerja yang kurang nyaman. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paul Buana Indonesia, baik secara parsial maupun simultan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara capaian yang diperoleh perusahaan dengan pengorbanan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, dalam hal ini mencakup sumber daya manusia yang ada di dalamnya karyawan itu sendiri serta biaya yang dikeluarkan untuk menggaji karyawan tersebut (Cakranegara, 2022: 2911). Kualitas kerja perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh karyawan yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Selanjutnya Nidyawati (2022:533) kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan. Kualitas kerja karyawan sebagai hasil kerja yang menunjukkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber daya dan biaya yang dikeluarkan. Oleh karena itu, kualitas kerja perlu terus ditingkatkan agar karyawan mampu bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja sesuai harapan organisasi.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal. Menurut Asike (2022: 116) untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari perusahaan untuk menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana yang menunjang karyawan. Selain itu lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan yang memberikan kenyamanan bagi para karyawan yang melakukan pekerjaan diperusahaan (Nahdiah 2024:15). Lingkungan kerja menjadi tujuan utama dalam melakukan suatu kegiatan agar dapat terciptanya kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini memungkinkan bahwa jika karyawan menyukai lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan dan menjalankan aktivitasnya, sehingga pada waktu dia bekerja akan melakukan pekerjaan itu lebih efektif

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hal penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Memahami pengertian kinerja karyawan secara mendalam penting bagi organisasi untuk mengembangkan sistem penilaian kerja yang efektif meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. (Saputra, 2024:21). kinerja karyawan dapat diukur di mana pada tingkat individu berhubungan dengan pekerjaan, dan mengacu pada tanggung jawab utama (Basyit, 2020: 15). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi yang mencerminkan kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, waktu, dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik juga menjadi dasar dalam meningkatkan motivasi, efektivitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah verifikatif, dengan metode penelitian *Explanatory Survey*, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Menurut Suriani (2023:26) dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam kesimpulannya populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari objek atau subjek yang merupakan perhatian dari peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Paul Buana Indonesia dengan ukuran populasi 106 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus atau sampling jenuh, yakni keseleruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian, dikarenakan keterbatasan populasi yang ada atau penelitiannya ingin membuat hasil generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Jadi sampel yang digunakan sebanyak 106 karyawan.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat. Variabel Kualitas Kerja diukur melalui indikator kesesuaian, kerapian, dan kelengkapan. Variabel Lingkungan Kerja diukur melalui penerangan, temperatur, kelembaban, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antara karyawan. Variabel kinerja karyawan diukur melalui hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, dan disiplin.

Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN x

**Tabel Hasil Uji Validitas Kualitas Kerja (X1)**

Kualitas Kerja (X <sub>1</sub> )	r <sup>-hitung</sup>	r <sup>-tabel</sup>	keputusan
X <sub>1.1</sub>	0,686	0,361	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,645	0,361	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,563	0,361	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,429	0,361	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,640	0,361	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,457	0,361	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,563	0,361	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,450	0,361	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,640	0,361	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,686	0,361	Valid

(Sumber: Hasil Olah data SPSS 25)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kualitas kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai rhitung lebih besar daripada rtabel (0,361), dengan demikian maka semua item koesoner dinyatakan valid. Berdasarkan hasil tersebut maka koesoner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
X <sub>2.1</sub>	0,677	0,361	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,630	0,361	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,538	0,361	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,517	0,361	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,742	0,361	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,527	0,361	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,538	0,361	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,647	0,361	Valid
X <sub>2.9</sub>	0,742	0,361	Valid
X <sub>2.10</sub>	0,677	0,361	Valid

(Sumber: Hasil Olah data SPSS 25)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai rhitung lebih besar daripada rtabel (0,361), dengan demikian maka semua item koesoner dinyatakan valid. Dengan demikian, koesoner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Y.1	0,681	0,361	Valid
Y.2	0,629	0,361	Valid
Y.3	0,513	0,361	Valid
Y.4	0,537	0,361	Valid
Y.5	0,714	0,361	Valid
Y.6	0,537	0,361	Valid
Y.7	0,513	0,361	Valid
Y.8	0,723	0,361	Valid
Y.9	0,714	0,361	Valid
Y.10	0,681	0,361	Valid

(Sumber: Hasil Olah data SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel (0,361), dengan demikian maka semua item koesoner dinyatakan valid. Dengan demikian, koesoner layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

Variabel	Jumlah item	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Kualitas Kerja ( $X_1$ )	10	0,748	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	10	0,811	0,60	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	10	0,815	0,60	Reliabel
----------------------	----	-------	------	----------

(Sumber: Hasil Olah data SPSS 25)

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.4 di atas, maka diperoleh hasil semua item pernyataan yang tertuang dalam koefisien dari variabel kualitas kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan memenuhi standar konsisten dan reliabel karena keseluruhan pernyataan memiliki nilai  $> 0,60$ .

**Tabel Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.76111459
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.512
Asymp. Sig. (2-tailed)		.955

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

(Sumber: Hasil Olah data SPSS 25)

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi  $0,955 > 0,05$ . Dengan demikian maka asumsi hasil berdistribusi persamaan pada uji ini normal. Alternatif teknik guna mengevaluasi kelaziman sebaran yakni melalui pemakaian grafik plot probabilitas, di mana distribusi titik-titik sepanjang arah garis diagonal menunjukkan apakah residualnya normal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1_Kualitas_Kerja	.988	1.012
X2_Lingkungan_Kerja	.988	1.012

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja\_Karyawan

(Sumber: Hasil Olah data SPSS 25)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Kualitas Kerja sebesar 0,988 dan lingkungan kerja sebesar 0,988, dimana nilai kedua tersebut kurang dari 1, dan nilai VIF variabel Kualitas Kerja sebesar 1,012 serta Lingkungan kerja sebesar 1,012 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan begitu tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut bersifat reliabel sebagai dasar analisis.

**Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	62.412	4.365		14.298	.000
1 X2_Lingkungan_Kerja	.304	.068	.394	4.444	.000
X1_Kualitas_Kerja	.216	.074	.259	2.917	.004

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja\_Karyawan

(Sumber: Hasil Olah data SPSS 25)

Tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta (nilai  $\alpha$ ) adalah 62.412. Nilai B untuk Kualitas Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) masing-masing adalah 0.304 dan 0.216.

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.661	.654	.582

a. Predictors: (Constant), X2\_Lingkungan\_Kerja, X1\_Kualitas\_Kerja

b. Dependent Variable: Y\_Kinerja\_Karyawan

(Sumber: Hasil Olah data SPSS 25)

Berdasarkan pada pengujian tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,661 maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 66,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 66,1\%) = 33,9\%$ .

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Parsial X1**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.467	3.297		14.702	.000
X1_Kualitas_Kerja	.180	.080	.215	2.248	.027

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja\_Karyawan

(Sumber: Hasil Olah data SPSS 25)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,248 > 1,65964)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig.  $< 0,05$  atau  $(0,027 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kualitas Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paul Buana Indonesia.

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Parsial X2**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.610	2.884		18.239	.000

X2_Lingkungan_Kerja	.282	.070	.366	4.006	.000
a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan					

(Sumber: Hasil Olah data SPSS 25)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,006 > 1,65964)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $sig. < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara persial variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paul Buana Indonesia.

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Simultan Y**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15.183	2	7.592	12.855	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	60.826	103	.591		
Total	76.009	105			

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), X1\_Kualitas\_Kerja, X2\_Lingkungan\_Kerja

(Sumber: Hasil Olah data SPSS 25)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(12,855 > 3,08)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< sig. 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini juga menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paul Buana Indonesia.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Kualitas Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan pada regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi  $Y = 48,467 + 0,180 X_1$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, nilai *constant* sebesar 48,467 dapat diartikan jika variabel Kualitas Kerja ( $X_1$ ) tidak ada, maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,467 *point*. Nilai koefisien regresi Kualitas Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,180 dapat diartikan apabila *constant* tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), maka dari itu setiap perubahan 1 unit pada variabel Kualitas Kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,180 *point*. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,248 > 1,65964)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $sig. < 0,05$  atau  $(0,027 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini tersebut menunjukkan bahwa secara persial variabel Kualitas Kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paul Buana Indonesia.

**2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi  $Y = 52,610 + 0,282 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa, nilai *constant* sebesar 52,610 dapat diartikan jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,610 *point*. Nilai koefisien regresi

Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 0,282 diartikan apabila *constant* tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kualitas Kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,282 *point*. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4,006 > 1,65964$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $sig. < 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paul Buana Indonesia.

### 3. Pengaruh Kualitas Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi  $Y = 62,412 + 0,304 (X_1) + 0,216 (X_2)$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan, bahwa nilai *constant* sebesar 62,412 dapat diartikan jika variabel Kualitas Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 62,412 *point*. Nilai Kualitas Kerja ( $X_1$ ) 0,304 diartikan apabila *constant* tetap dan tidak ada perubahan pada Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kualitas Kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,304 *point*. Nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 0,216 dapat diartikan apabila *constant* tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kualitas Kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,216 *point*. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $12,855 > 3,08$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan  $p$  value  $< sig. 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini juga menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paul Buana Indonesia.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau uji t mengenai pengaruh variabel kualitas kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $2,248 > 1,65964$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $sig. < 0,05$  atau ( $0,027 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kualitas kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paul Buana Indonesia.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau uji t mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4,006 > 1,65964$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $sig. < 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paul Buana Indonesia.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan atau uji F mengenai pengaruh variabel kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $12,855 > 3,08$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan  $p$  value  $< sig. 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini juga menunjukkan bahwa secara simultan variabel kualitas kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paul Buana Indonesia.

### Saran

1. Bagi Akademis

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan

referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah.

2. Bagi PT. Paul Buana Indonesia

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT. Paul Buana Indonesia dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait pada kinerja karyawan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Asike A, Muslimin U. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Amsir Bunga Rampai Journal*. 115-122.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20.
- Cakranegara P, Mere K, Wibowo T. (2022). The Effect of Leadership Motivation on Work Quality and Employee Satisfaction in a Company: A Literature Study. *Management Studies and Entrepreneurship*. 2908-2915.
- Fachri, S., Taufik, R., Aldiano, R., & Pandini, I. (2025). Profitabilitas, Likuiditas dan Leverage Pengaruhnya terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Moderasi. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(4), 362-375.
- Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). Analisis kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Z & J BakeryKuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1), 14-19.
- Nasution S. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asam Jawa. *Ecobisma*. 88-94.
- Nidyawati, Nidyawati. "Pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kualitas KerjaPegawai Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10.1 (2022): 532-542.
- Permana, M. I. S., Agustina, T., & Nortyana, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin di Masa Pandemi. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 15(1), 156-167.
- Nidyawati, Nidyawati. "Pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kualitas KerjaPegawai Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10.1 (2022): 532-542.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi kinerja karyawan dalam suatuperusahaan: Sebuah kajian kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19-24.
- Suriani. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Taufik, R. (2025). Pengaruh ROA, ROE, CR Terhadap Harga Saham Pada PT Mayora Indah Tbk. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1922-1928.
- Taufik, R. (2024). Pengaruh Aktifitas Dan Likuiditas Terhadap Struktur Modal Serta Dampaknya Terhadap Harga Saham Pada Bank Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(2), 123-37.
- Triani, R. A., Fajar, E., & Taufik, R. (2025). Pengaruh Roa, Roe Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan (Studi Empiris Sektor Transportasi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2024). *Karir (Jurnal Ilmiah Manajemen)*, 18-25.