

KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG BATURAJA

Leni Ariyani¹, Yunita Sari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baturaja

Jl. Ratu Penghulu No. 2301, Kabupaten OKU, Sumatera Selatan, 32115

e-mail : leniariyani@gmail.com¹, yunitaubr1@yahoo.com²

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and work environment on employee performance at PT. Daya Anugrah Mandiri Baturaja Branch. The problem addressed in this research is the relatively low work effectiveness, which is suspected to be related to employee satisfaction levels and the work environment conditions. This study employed a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The research sample consisted of 32 respondents who are employees of the company. The results indicate that job satisfaction and work environment both have significant partial and simultaneous effects on employee performance. The regression coefficient for job satisfaction is 0.986 with a significance level of 0.000, while the work environment has a regression coefficient of 0.570 with a significance level of 0.014. The F-test produced a calculated F value of 124.612 with a significance of 0.000, indicating that both independent variables jointly affect employee performance. The adjusted R² value of 0.889 implies that 88.9% of the variation in employee performance can be explained by job satisfaction and work environment. Based on these findings, it is recommended that the company improve job satisfaction and work environment conditions to enhance employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah rendahnya efektivitas kerja yang diduga berkaitan dengan tingkat kepuasan dan kondisi lingkungan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 32 responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0,986 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,570 dengan nilai signifikansi 0,014. Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 124,612 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,889 menunjukkan bahwa 88,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan layanan purna jual sepeda motor Honda, yang dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusianya dalam rangka menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Dalam realitas operasional, hasil observasi awal menunjukkan adanya indikasi permasalahan terkait kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator kepuasan kerja terendah ditemukan pada aspek promosi jabatan yang dinilai belum berjalan optimal, terutama di bidang marketing, akibat sistem yang menitikberatkan pada pencapaian target penjualan yang tinggi. Di sisi lain, lingkungan kerja juga menjadi sorotan, khususnya suasana kerja yang dinilai kurang nyaman karena kebisingan dari lokasi kerja yang berada di pinggir jalan raya dan tata letak ruang kerja yang kurang mendukung konsentrasi. Keadaan ini berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang belum maksimal, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan. Oleh karena itu, permasalahan ini menjadi penting untuk dikaji guna mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja (Abbas & Ashraf, 2025). Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan dan kesenangan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sementara lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik maupun psikologis yang dapat mempengaruhi

suasana kerja sehari-hari (Babu & Babu, 2025).

Namun demikian, hasil penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan menunjukkan ketidakkonsistenan dan bahkan kontradiksi. Beberapa penelitian menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor utama kinerja, terlepas dari kualitas lingkungan kerja (Souisa *et al.*, 2025), sementara studi lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan kinerja meskipun tingkat kepuasan kerja relatif rendah (Rosyidanta & Dewi, 2025).

Ketidakkonsistenan ini menimbulkan pertanyaan mendasar terkait mekanisme internal yang menghubungkan variabel-variabel tersebut. Latar belakang industri, jenis pekerjaan, serta kondisi geografis dan budaya lokal juga berpotensi memengaruhi hasil temuan (Badhla *et al.*, 2025).

Kesenjangan konseptual ini mengindikasikan perlunya pendekatan teoretis yang lebih komprehensif dalam memahami bagaimana kepuasan kerja dan lingkungan kerja berinteraksi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kajian komparatif lintas sektor dan negara serta integrasi model mediasi dan moderasi dalam penelitian selanjutnya diperlukan untuk menjelaskan dinamika hubungan ini secara lebih akurat dan generalisabel.

Permasalahan metodologikal dalam penelitian ini berkaitan dengan bagaimana merancang pendekatan ilmiah yang mampu secara valid dan reliabel mengukur pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mencakup pemilihan pendekatan penelitian yang tepat, teknik pengambilan sampel yang representatif, serta instrumen pengukuran yang mampu mencerminkan realitas subjektif karyawan secara objektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai alat pengumpulan data utama.

Tantangan metodologis yang dihadapi meliputi penyusunan instrumen kuesioner yang sesuai dengan indikator teoritis masing-masing variabel, penjaminan validitas dan reliabilitas data, serta penggunaan teknik analisis statistik yang sesuai seperti regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dua variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Penelitian ini juga mempertimbangkan potensi bias responden, serta keterbatasan generalisasi hasil dalam konteks yang lebih luas. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Daya Anugerah Mandiri Cabang Baturaja.

TEORI DAN HIPOTESIS

Pengertian Kepuasan Kerja

Berbagai ahli mendefinisikan kepuasan kerja dengan fokus yang berbeda-beda, tergantung pada konteks penelitian. Menurut Kumar *et al.* (2023), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Definisi ini menekankan pada evaluasi subjektif individu terhadap pengalaman kerja secara keseluruhan.

Sementara itu, Malaj *et al.* (2024) menjelaskan kepuasan kerja sebagai kombinasi antara perasaan, persepsi, dan tanggapan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, termasuk struktur organisasi, nilai budaya, dan gaya kepemimpinan. Definisi ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor intrinsik, tetapi juga oleh konteks eksternal tempat kerja.

Dalam perspektif yang lebih luas, Gonzalez *et al.* (2024) menekankan bahwa kepuasan kerja adalah bagian integral dari *life satisfaction* yang memiliki korelasi erat dengan *employee well being*,

menjadikannya indikator penting dalam menciptakan organisasi yang sehat secara psikologis.

Dimensi Kepuasan Kerja

Penelitian mutakhir mengungkap bahwa kepuasan kerja terdiri dari beberapa dimensi utama yang saling berkaitan. Beberapa dimensi tersebut antara lain:

1. Kepuasan terhadap isi pekerjaan (*work itself*), merujuk pada sejauh mana individu merasa pekerjaannya menarik, menantang, dan bermakna (Gonzalez *et al.*, 2024).
2. Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan (*compensation*), misalnya faktor finansial tetap menjadi dimensi penting dalam menentukan kepuasan kerja, meskipun bukan satu-satunya faktor (Kumar *et al.*, 2023).
3. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja (*interpersonal relationships*), sebagai interaksi yang positif di lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap rasa memiliki dan kepuasan emosional (Zacher & Baumeister, 2024).
4. Kesempatan untuk pengembangan karir (*career development*), seperti peluang promosi, pelatihan, dan pengembangan keterampilan menjadi elemen penting dalam membangun kepuasan jangka panjang (Malaj *et al.*, 2024).
5. Kondisi lingkungan kerja (*work environment*), termasuk aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja dan non fisik seperti budaya kerja yang mendukung (Zacher & Baumeister 2024).
6. Autonomi pekerjaan (*job autonomy*), maksudnya tingkat kendali yang dimiliki individu atas cara mereka menyelesaikan tugasnya turut mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan (Kumar *et al.*, 2023).

Ciziuniene (2025) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator utama yang mencerminkan persepsi individu terhadap aspek-aspek penting dalam pekerjaannya. Indikator-indikator tersebut meliputi:

1. **Pekerjaan**
Kepuasan kerja ditentukan oleh isi pekerjaan itu sendiri, termasuk sejauh mana tugas yang dilakukan mengandung unsur yang menarik dan memuaskan bagi individu.
2. **Upah**
Besaran kompensasi atau gaji yang diterima merupakan faktor penting. Kepuasan muncul jika upah dianggap adil dan sesuai dengan kontribusi serta kebutuhan individu.
3. **Promosi**
Kesempatan untuk berkembang melalui jenjang karier dan promosi jabatan menjadi faktor yang mendorong kepuasan kerja jangka panjang.
4. **Pengawasan**
Peran atasan atau pengawas yang memberikan arahan, dukungan, dan pengawasan yang efektif turut memengaruhi persepsi positif terhadap pekerjaan.
5. **Rekan Kerja**
Hubungan interpersonal dengan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan. Lingkungan kerja yang suportif dan relasi yang menyenangkan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dalam berbagai sektor dan

konteks organisasi. Misalnya, Abbas & Ashraf (2025) mengembangkan skala penilaian perilaku kerja berbasis insentif yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara langsung meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan.

Demikian pula, penelitian oleh Valencia *et al.* (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan sektor ritel rumah tangga. Hasil studi ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis. Selanjutnya, Sofiah & Sholihah (2025) dalam studi mereka pada pegawai negeri sipil generasi Z menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator penting dalam membentuk perilaku kerja sukarela (*organizational citizenship behavior*) yang berimplikasi pada kinerja jangka panjang. Imran (2025) juga menegaskan bahwa kepuasan terhadap aspek promosi kerja berperan besar dalam peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan, terutama dalam lingkungan organisasi publik. Penelitian tersebut memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja bukan hanya komponen psikologis, tetapi juga strategi manajerial yang efektif dalam mendorong kinerja individu dan tim secara berkelanjutan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan yaitu H₁. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen krusial yang memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Dalam literatur akademis, lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang membentuk pengalaman kerja karyawan dalam suatu organisasi (Mansoor & Maan, 2024).

Konsep ini tidak hanya mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan kebersihan, tetapi juga mencakup hubungan interpersonal, budaya organisasi, serta dukungan manajerial.

Menurut Kerum *et al.* (2024), lingkungan kerja terdiri dari dua komponen utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (psikososial). Lingkungan kerja fisik mencakup faktor ergonomis dan fasilitas kerja, sedangkan aspek psikososial meliputi iklim organisasi, komunikasi, dan sistem pengakuan.

Lingkungan kerja yang mendukung terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan bahkan retensi tenaga kerja di berbagai sektor industri (Van Kraaij *et al.*, 2025). Oleh karena itu, pemahaman terhadap berbagai dimensi lingkungan kerja menjadi hal mendasar dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia modern.

Dimensi Lingkungan Kerja

Beberapa dimensi utama dari lingkungan kerja yang relevan secara teoritis dan empiris:

1. Lingkungan fisik, dimensi ini mencakup desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan aspek kebersihan. Fasilitas fisik yang memadai meningkatkan kenyamanan kerja dan mengurangi stres (Mansoor & Maan, 2024).
2. Hubungan sosial dan dukungan tim, merujuk pada kualitas hubungan interpersonal antar kolega dan antara bawahan dengan atasan. Dukungan sosial yang tinggi mendorong iklim kerja kolaboratif dan mengurangi konflik kerja (Kerum *et al.*, 2024).
3. Keadilan organisasi dan kebijakan internal, maksudnya lingkungan kerja yang adil dan transparan dalam distribusi tugas, sistem penghargaan, dan proses evaluasi kerja membentuk persepsi positif karyawan terhadap organisasi.
4. Keselamatan dan keamanan kerja, dimensi ini mencakup penerapan standar keselamatan kerja dan perlindungan terhadap risiko kesehatan di tempat kerja (Prylipko & Manuel, 2025).
5. Kesesuaian nilai budaya dan budaya organisasi, maksudnya nilai-nilai bersama yang diterapkan dalam organisasi menciptakan harmoni dan kohesi tim yang tinggi serta mendorong loyalitas (Deschamps, 2025).
6. Sumber daya dan sarana pendukung, misalnya akses terhadap sumber daya seperti perangkat teknologi, pelatihan, serta dukungan administratif juga merupakan dimensi penting dari lingkungan kerja yang produktif (Van Kraaij *et al.*, 2025).

Nitisemito dikutip di Budiasa, (2021) lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Beberapa komponen utama lingkungan kerja menurut konsep umum dalam manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja
Suasana kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis di sekitar karyawan saat bekerja, seperti tata letak tempat kerja, ketersediaan alat bantu, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan sosial di lingkungan tersebut. Suasana kerja yang kondusif mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Interaksi yang harmonis antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi konflik internal.

3. Ketersediaan fasilitas kerja
Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, meskipun tidak selalu baru, berperan penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Kelengkapan sarana kerja menjadi salah satu penunjang utama dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja telah terbukti menjadi salah satu faktor strategis yang memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kenyamanan bekerja, tetapi juga secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Penelitian oleh Alajlan (2024) mengungkap bahwa strategi keterlibatan kerja yang dibangun atas dasar lingkungan kerja yang positif memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Studi ini menegaskan bahwa aspek seperti kenyamanan fisik, dukungan sosial, dan fleksibilitas kerja memainkan peran penting dalam mendorong kinerja.

Selanjutnya, Abbas & Ashraf (2025) dalam pengembangan instrumen IBBAS menunjukkan bahwa perilaku kerja dan kinerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang suportif, adil, dan menghargai kontribusi karyawan. Penelitian ini memperlihatkan korelasi positif antara kondisi kerja yang menyenangkan dan intensitas perilaku produktif.

Dalam konteks organisasi sektor minyak dan gas, Ateeq *et al.* (2024) menyoroti bahwa lingkungan kerja yang aman, bebas dari pelecehan, dan menghormati integritas karyawan berkontribusi langsung terhadap kinerja yang optimal. Ketika kondisi kerja bersifat *toxic*, performa cenderung menurun secara drastis.

Sementara itu, Dhar & Saha (2025) melalui pendekatan kualitatif menemukan bahwa kesenangan di tempat kerja dan suasana kerja yang menyenangkan menjadi pemicu bagi motivasi dan kinerja karyawan, khususnya di sektor perbankan. Studi ini menambahkan dimensi emosional dan afektif dalam pembahasan hubungan lingkungan kerja dan kinerja.

Secara umum, bukti empiris dari berbagai sektor menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong utama dalam peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan yaitu H₂. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam literatur manajemen dan perilaku organisasi, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari perilaku kerja individu yang sesuai dengan standar dan ekspektasi organisasi (Stup *et al.*, 2025). Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan *output* kuantitatif, tetapi juga mencakup kualitas kerja, inisiatif, kerja sama tim, dan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi.

Menurut Sallam *et al.* (2024), kinerja karyawan merupakan refleksi dari efektivitas dan efisiensi perilaku kerja, baik dalam tugas utama maupun dalam kontribusi kontekstual yang mendukung lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pendekatan kontemporer yang membedakan antara *task performance* dan *contextual performance*.

Kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti motivasi, keterampilan, dan keseimbangan kehidupan kerja, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (Rashad *et al.*, 2024).

Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara teoritis dan empiris terbagi dalam beberapa dimensi utama yang sering digunakan dalam pengukuran organisasi modern yaitu:

1. *Task performance*, merupakan dimensi inti yang mencakup efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas utama pekerjaan sesuai dengan *job description* (Sallam *et al.* 2024).
2. *Contextual performance*, menggambarkan kontribusi di luar tugas utama, seperti membantu rekan kerja, bersikap kooperatif, dan mendukung nilai-nilai organisasi (Stup *et al.* 2025).
3. *Adaptive performance*, merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja dan prosedur baru, menjadi semakin penting dalam era disrupsi (Zacher & Baumeister, 2024).
4. *Counterproductive work behavior*, merupakan dimensi negatif yang mengukur perilaku menyimpang seperti absen, konflik, atau pelanggaran etika (Rashad *et al.*, 2024). Dimensi ini penting sebagai indikator risiko dalam MSDM.
5. *Creativity and innovation*, sebagian besar organisasi modern menambahkan dimensi ini untuk menilai sejauhmana karyawan mampu menghasilkan ide-ide baru atau menyempurnakan proses kerja.

Menurut Nguyen (2024), kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam upaya memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat tujuh indikator utama dalam menilai kinerja, yaitu: 1) Tujuan, merupakan arah yang ingin dicapai di masa depan. Kinerja dianggap berhasil apabila mampu mewujudkan tujuan yang ditentukan; 2) Standar, berfungsi sebagai tolok ukur pencapaian tujuan yang

menentukan sejauhmana hasil kerja sesuai dengan harapan; 3) Umpan balik, adalah informasi hasil kerja yang digunakan untuk mengevaluasi pencapaian dan melakukan perbaikan; 4) Alat atau sarana, yang merupakan sumber daya pendukung yang membantu proses pencapaian tujuan secara efektif; 5) Kompetensi, merupakan kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara optimal sesuai tanggung jawab yang diberikan; 6) Motif, yaitu dorongan atau alasan internal yang memotivasi seseorang untuk bekerja dan mencapai hasil; 7) Peluang, yaitu kesempatan bagi individu untuk menunjukkan kemampuan dan prestasi kerjanya.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

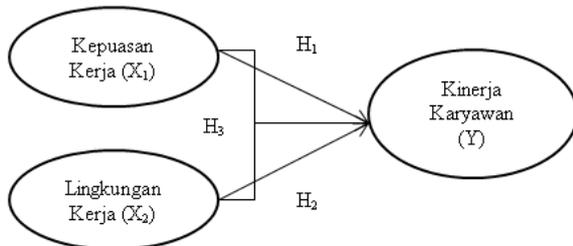
Berbagai penelitian empiris telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kombinasi keduanya menciptakan kondisi yang mendorong produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Penelitian Maity & Bhattacharyya (2025) pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, serta kualitas lingkungan kerja berkontribusi langsung terhadap performa karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan dari kedua variabel terhadap kinerja.

Penelitian Sethi *et al.* (2025) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat secara psikososial berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa interaksi antara motivator intrinsik dan kondisi kerja menghasilkan peningkatan efektivitas kerja.

Avila *et al.* (2025) dalam penelitian mereka pada usaha kecil di Filipina menekankan pentingnya dukungan manajerial, kepuasan kerja, dan suasana kerja yang mendukung dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini menekankan bahwa kebijakan organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan terbukti meningkatkan *output* kerja.

Selain itu, Pelicic *et al.* (2025) melalui pendekatan pada institusi layanan kesehatan menemukan bahwa kombinasi antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik berperan penting dalam membentuk motivasi karyawan serta kualitas layanan yang diberikan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan yaitu H_3 . Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut diperoleh dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja yaitu 32 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena subjeknya kurang dari 100 karyawan. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Skala *likert* yang digunakan 1 artinya sangat tidak setuju sampai dengan 5 artinya sangat setuju. Uji validitas dilakukan dengan kriteria pengambilan keputusan, jika r hitung $>$ r tabel, maka angket atau variabel tersebut valid, jika r hitung $<$ r tabel, maka angket atau variabel tersebut tidak valid. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*, jika $>$ 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel. Kemudian dilakukan uji regresi linier berganda, uji t statistik, uji F statistik, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dan pengolahan data dengan menggunakan SPSS diketahui karakteristik responden yang terangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Kategori	Karakteristik	Jumlah	%
1	Jenis kelamin	Laki-laki	16	50
		Perempuan	16	50
2	Usia	20-29 tahun	14	44
		30-40 tahun	18	56
3	Pendidikan Terakhir	SMA	19	60
		SMK	3	9
		Diploma (DIII)	4	13
		Sarjana (S1)	6	18
4	Jabatan	<i>Branch head</i>	1	3
		<i>Administration head</i>	1	3
		<i>Cashier</i>	1	3
		<i>Service Advisor</i>	1	3
		<i>Sales Administration</i>	1	3
		<i>Workshop Administration</i>	1	3
		<i>Pic CRM</i>	1	3
		<i>Driver</i>	1	3
		<i>Pdi Mechanic</i>	1	3

No	Kategori	Karakteristik	Jumlah	%
		<i>Mechanic Repair 2</i>	1	3
		<i>Mechanic Repair 3</i>	1	3
		<i>Security</i>	2	7
		<i>Office Boy</i>	1	3
		<i>Marketing Counter</i>	4	13
		<i>Marketing</i>	3	10
		<i>Marketing Training</i>	11	36

Sumber: *Output SPSS (2024)*.

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang yang merupakan karyawan dari PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja. Untuk memahami latar belakang para responden secara lebih mendalam, karakteristik responden dianalisis berdasarkan beberapa kategori, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan jabatan.

Berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden terbagi secara seimbang, yaitu 16 orang (50%) berjenis kelamin laki-laki dan 16 orang (50%) berjenis kelamin perempuan. Kesetaraan ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki proporsi yang setara antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam menjalankan operasionalnya.

Dari segi usia, responden mayoritas berada dalam rentang usia produktif. Sebanyak 14 orang (44%) berusia antara 20 hingga 29 tahun, sedangkan 18 orang (56%) berada pada kelompok usia 30 hingga 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan berada pada fase usia dewasa awal hingga dewasa madya, yang umumnya memiliki tingkat energi dan produktivitas yang tinggi.

Dalam hal pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 19 orang (60%). Sementara itu, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berjumlah 3 orang (9%), lulusan Diploma (D-III) sebanyak 4 orang (13%), dan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 6 orang (18%). Data ini menunjukkan bahwa perusahaan

didominasi oleh tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah, meskipun terdapat pula sejumlah karyawan dengan pendidikan tinggi.

Dari kategori jabatan, responden menempati beragam posisi dalam struktur organisasi perusahaan. Jabatan dengan jumlah terbanyak adalah *Marketing Training* sebanyak 11 orang (36%), diikuti oleh *Marketing Counter* sebanyak 4 orang (13%) dan *Marketing* sebanyak 3 orang (10%). Jabatan lainnya memiliki jumlah yang lebih sedikit, seperti *Security* sebanyak 2 orang (7%), serta beberapa posisi lain masing-masing diisi oleh satu orang, seperti *Branch Head*, *Administration Head*, *Cashier*, *Service Advisor*, *Sales Administration*, *Workshop Administration*, *PIC CRM*, *Driver*, *PDI Mechanic*, *Mechanic Repair 2*, *Mechanic Repair 3*, *Office Boy*, yang masing-masing memiliki persentase sebesar 3%. Variasi jabatan ini mencerminkan keragaman peran dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan dalam mendukung operasional perusahaan.

Secara keseluruhan, karakteristik responden yang diteliti menunjukkan keberagaman dalam aspek demografis dan struktural. Keberagaman ini menjadi penting dalam menganalisis hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, karena masing-masing variabel tersebut dapat dipengaruhi oleh latar belakang personal maupun profesional karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan kerja (X ₁)	X _{1,1}	0,544	0,349	Valid
	X _{1,2}	0,642	0,349	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
	X _{1,3}	0,598	0,349	Valid
	X _{1,4}	0,648	0,349	Valid
	X _{1,5}	0,654	0,349	Valid
	X _{1,6}	0,685	0,349	Valid
	X _{1,7}	0,641	0,349	Valid
	X _{1,8}	0,596	0,349	Valid
	X _{1,9}	0,579	0,349	Valid
	X _{1,10}	0,572	0,349	Valid
	X _{1,11}	0,584	0,349	Valid
	X _{1,12}	0,733	0,349	Valid
	X _{1,13}	0,480	0,349	Valid
	X _{1,14}	0,490	0,349	Valid
	X _{1,15}	0,658	0,349	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0,463	0,349	Valid
	X _{2,2}	0,822	0,349	Valid
	X _{2,3}	0,592	0,349	Valid
	X _{2,4}	0,808	0,349	Valid
	X _{2,5}	0,808	0,349	Valid
	X _{2,6}	0,489	0,349	Valid
	X _{2,7}	0,643	0,349	Valid
	X _{2,8}	0,558	0,349	Valid
	X _{2,9}	0,808	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,557	0,349	Valid
	Y ₂	0,535	0,349	Valid
	Y ₃	0,657	0,349	Valid
	Y ₄	0,640	0,349	Valid
	Y ₅	0,645	0,349	Valid
	Y ₆	0,528	0,349	Valid
	Y ₇	0,682	0,349	Valid
	Y ₈	0,530	0,349	Valid
	Y ₉	0,626	0,349	Valid
	Y ₁₀	0,657	0,349	Valid
	Y ₁₁	0,504	0,349	Valid
	Y ₁₂	0,676	0,349	Valid
	Y ₁₃	0,599	0,349	Valid
	Y ₁₄	0,568	0,349	Valid
	Y ₁₅	0,628	0,349	Valid
	Y ₁₆	0,640	0,349	Valid
	Y ₁₇	0,726	0,349	Valid
	Y ₁₈	0,598	0,349	Valid
	Y ₁₉	0,591	0,349	Valid
	Y ₂₀	0,575	0,349	Valid
	Y ₂₁	0,504	0,349	Valid

Sumber: *Output SPSS (2024)*.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauhmana instrumen penelitian mampu mengungkap data yang sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap instrumen-instrumen pada ketiga variabel, yaitu kepuasan kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y).

Metode yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*, dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 32 orang dan taraf signifikansi 5%, maka nilai r tabel yang digunakan adalah sebesar 0,349.

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 15 item pernyataan ($X_{1.1}$ hingga $X_{1.15}$). Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,349). Nilai r hitung berkisar antara 0,480 hingga 0,733. Dengan demikian, seluruh item pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid, karena mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat.

Untuk variabel lingkungan kerja, terdapat 9 item pernyataan ($X_{2.1}$ hingga $X_{2.9}$). Hasil uji menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai r hitung yang juga lebih tinggi dari r tabel, dengan rentang antara 0,463 hingga 0,822. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel ini juga dapat dinyatakan valid, yang berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner lingkungan kerja layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Variabel kinerja karyawan diukur melalui 21 item pernyataan (Y_1 hingga Y_{21}). Seluruh item menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, dengan nilai terkecil 0,504 dan nilai tertinggi 0,726. Artinya, seluruh item pada variabel ini juga telah memenuhi syarat validitas dan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari ketiga variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat validitas. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara akurat dan terpercaya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja (X_1)	0,911	Reliabel
Lingkungan kerja (X_2)	0,893	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,929	Reliabel

Sumber: Output SPSS (2024).

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,911. Nilai ini berada di atas batas minimum yang disarankan, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, instrumen ini dinyatakan reliabel.

Variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,893, yang juga berada jauh di atas nilai batas minimal yang dipersyaratkan. Ini berarti bahwa instrumen pengukuran lingkungan kerja memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian ini secara konsisten. Dengan demikian, variabel ini juga dinyatakan reliabel.

Variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,929, yang

merupakan nilai tertinggi di antara ketiga variabel. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan memiliki konsistensi internal yang sangat kuat. Oleh karena itu, instrumen ini juga dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel penelitian, yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis data karena telah terbukti memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian selanjutnya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Output Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients (β)	Std. Error	Standardized Coefficients (β)	t	Sig.
(Constant)	8,379	2,695		3,109	0,004
Kepuasan kerja	0,986	0,150	0,703	6,579	0,000
Lingkungan kerja	0,570	0,219	0,278	2,606	0,014

Sumber: Output SPSS (2024).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,379 + 0,986X_1 + 0,570X_2$. Konstanta sebesar 8,379 menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan (tidak ada perubahan), maka nilai dasar kinerja karyawan adalah sebesar 8,379. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,986 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,986 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,570 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,570 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan

membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan $\alpha = 0,05$. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan hasil *output*, kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Nilai t hitung = 6,579, nilai sig. = 0,000 $< 0,05$, jadi variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai t hitung = 2,606, nilai sig. = 0,014 $< 0,05$, dengan demikian lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Uji F statistik dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji F Statistik (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	t	Sig.
Regression	3526,773	2	1763,387	124,612	0,000 ^b
Residual	410,380	29	14,151		
Total	3937,153	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (2024).

Uji F statistik digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, artinya uji ini menjawab apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai F hitung sebesar 124,612 menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan sangat signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja. Hasil analisis regresi linier berganda melalui uji F statistik membuktikan bahwa

model regresi yang dibentuk signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kepuasan kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berkontribusi nyata dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pentingnya pengelolaan aspek kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,946 ^a	0,896	0,889	3,76178

Sumber: *Output SPSS (2024).*

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,946 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R mendekati angka 1, yang berarti hubungan antarvariabel sangat erat.

Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,896 menunjukkan bahwa sebesar 89,6% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan. Sementara sisanya, yaitu 10,4%, dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan faktor personal lainnya.

Adjusted R Square sebesar 0,889 digunakan untuk mengoreksi nilai *R Square* agar lebih akurat dalam mewakili populasi, khususnya ketika jumlah variabel independen lebih dari satu. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi masih sangat kuat dan andal untuk digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk memiliki tingkat keakuratan yang tinggi, karena mampu menjelaskan hampir 90% variasi

dalam kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,986. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,986 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Lebih lanjut, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 6,579, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusnita & Rahma (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor internal yang paling dominan dalam memengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja individu di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, loyal terhadap organisasi, serta berkomitmen dalam mencapai tujuan kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Luthans (2020) yang menjelaskan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja seperti kepuasan terhadap gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, serta peluang pengembangan karier, memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan.

Hasil ini juga diperkuat oleh studi empiris yang dilakukan oleh Lee & Kim (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga berkontribusi terhadap retensi karyawan dan pengurangan tingkat stres kerja. Dalam konteks organisasi seperti PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja, kondisi kerja yang mendukung, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, serta kejelasan peran dan tanggung jawab menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang membentuk kepuasan kerja, seperti kompensasi yang adil, kepemimpinan yang suportif, komunikasi yang efektif, dan iklim kerja yang kondusif, agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang

mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 2,606 dan nilai signifikansi sebesar 0,014 ($< 0,05$). Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi nyata dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja. Semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan.

Koefisien regresi sebesar 0,570 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam persepsi terhadap lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,570 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena secara langsung berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Hasil ini konsisten dengan temuan dari Riyanto *et al.* (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian oleh Prihadini *et al.* (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki dampak yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, manajemen PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja perlu memberikan perhatian khusus dalam menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang mendukung agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 124,612 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari ambang batas $\alpha = 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan serta kualitas lingkungan kerja yang tersedia dapat menjelaskan sebagian besar variabilitas dalam kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja individu dalam organisasi. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, serta elemen intrinsik dan ekstrinsik dalam kepuasan kerja, secara bersama-sama membentuk kondisi psikologis yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

Penelitian lain yang mendukung yaitu Tristianingsih & Hidayat (2022), yang menemukan bahwa hubungan simultan antara faktor-faktor organisasi seperti

kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara statistik terbukti memperkuat pencapaian target kerja dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dengan memperhatikan aspek-aspek kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan dalam lingkungan kerja.

Secara teoritis, hasil penelitian ini juga selaras dengan teori perilaku organisasi yang menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan output dari interaksi antara kondisi internal individu (seperti kepuasan) dan kondisi eksternal (seperti lingkungan kerja). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada bagaimana dua faktor ini dikelola secara simultan dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
2. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,570 dan nilai signifikansi sebesar 0,014 ($< 0,05$). Artinya, lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

3. Secara simultan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 124,612 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan kedua variabel independen tersebut memiliki daya prediksi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,889 menunjukkan bahwa 88,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 11,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja diharapkan terus meningkatkan aspek-aspek yang berkontribusi pada kepuasan kerja, seperti pemberian penghargaan, kejelasan peran, hubungan interpersonal yang baik, serta peluang pengembangan karier. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Perusahaan juga perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi kenyamanan fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, maupun aspek psikologis seperti hubungan antarpegawai yang harmonis dan budaya kerja yang suportif.
3. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya

kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif dalam meningkatkan performa karyawan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. and Ashraf, M.U., 2025. Development and Validation of the Incentive-Based Behavior and Assessment Scale (IBBAS). *Journal of Social & Organizational Matters*, 4(1), pp.391-417.
- Alajlan, S.A., 2024. Governmental Policies and Healthcare System Strengthening in Low-Income Countries. *Policies Initiat. Innov. Glob. Health*, 13, pp.321-358.
- Ateeq, A., Al-Refaei, A.A.A., Alzoraiki, M., Milhem, M., Al-Tahitah, A.N. and Ibrahim, A., 2024. Sustaining Organizational Outcomes In Manufacturing Firms: The Role Of HRM And Occupational Health And Safety. *Sustainability*, 16(3), p.1035.
- Avila, S.M.B., Escallera III, G.P., Galoy, E.D., Pande, C.J.S. and Decena III, J.T., 2025. Managerial Support And Employee Performance Of Small Enterprises At Tacurong City.
- Babu, R.J. and Babu, S., 2025. Leveraging Hr And Marketing Practices To Foster Innovation In The Indian Handloom Sector. *Academy of Marketing Studies Journal*, 29(4).
- Badhla, S.S., Matoria, R.S., Chaturvedi, D., Tyagi, A. and Pareek, S., 2025. A Correlational Study to Assess Workplace Stress and Job Satisfaction among Nursing Professionals in Western India.
- Badrianto Y, Ekhsan M. Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Neginak Industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*. 2020 Mar 25;2(1).

- Ciziuniene, K., Voronavicute, G., Marinkovic, D. and Matijosius, J., 2025. Sustainable Human Resource Management in Emergencies: The Case of the Lithuanian Logistics Sector. *Sustainability* (2071-1050), 17(6).
- Deschamps, A., 2025. Is Green Public Procurement A Deterrent For SMEs? Empirical Evidence From France. *Small Business Economics*, pp.1-24.
- Dhar, A. and Saha, S., 10th Annual Banking Conference (ABC), 2025.
- Gonzalez, M.D.R.M., Soto, M.L.Q., Ornelas, R.M.R., Garcia, C., Lirios, M.T.G.S., Pacheco, M.D.J.C., Mendoza, R.C., Rodriguez, M.A.V., Ruiz, G.B., Sanchez, A.S. and Guillen, J.C., 2024. Life and Work Satisfaction in Literature from 2020 to 2024. *Biomedical Journal of Scientific & Technical Research*, 56(4), pp.48283-48289.
- Hussain, Y., Sethi, S., Mustafa, S.N., Fazal, S., Hussain, A.K. and Salih, M.H.B., 2025. The Evolution Of Employee Motivation Strategies: A Shift Towards Intrinsic Motivators In Modern HRM.
- Imran, U.D., Ghazwan, M.F. and Firmansyah, F., 2025. The Effect of Recognition and Appreciation on Employee Motivation and Performance. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), pp.1-18.
- Kerum, F., Sipic, N. and Vukovic, D., 2024. Organizational Factors, Factors of Innovation in Croatia's Tourist Offer, p.469.
- Kumar, S., Dixit, D. and Kumar, R., 2023 Examining The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Retention In The Neemrana Industrial Region (Alwar).
- Lee, E.Y. and Kim, E., 2023. Effects of Clinical Nurses' Job Crafting on Organizational Effectiveness Based on Job Demands-Resource Model. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 53(1), pp.129-143.
- Luthans, F. and Broad, J.D., 2020. Positive Organizational Behavior and Psychological Capital: An Evidence-Based 20-Year Journey. In *Advancing Positive Organizational Behaviour* (pp. 7-36). Routledge.
- Maity, A. and Bhattacharyya, B., 2025. Employee Performance in Relation to Motivation and Job Satisfaction: A Survey on MSME.
- Malaj, A., Alsaber, A.R., Alboloushi, B., Alkandari, A. and Zaim, S., 2024. Examining the Role of Employee Social Intrapreneurial Behavioural and Job Satisfaction as Mediators of Employee Commitment.
- Mansoor, S.A. and Maan, H.Y., 2024. Evaluating and Prioritizing the Sustainable Supply Chain Management Practices in Food Industry. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 30(141), pp.264-280.
- Maras, B., Pelicic, D., Boljevic, T., Konatar, R. and Music, K., 2025. Employee Motivation And The Success Of Healthcare Institutions. *Annals of Nursing*.
- Nguyen, P.D., 2024. The impact of intellectual capital on firm performance: A study of Vietnamese firms listed on Vietnam Stock Exchange. *Journal of Competitiveness*, 16(1).
- Prihadini, D., 2021. The Importance Of Job Satisfaction To Improve Employee Performance. *Technium Soc. Sci. J.*, 18, p.367.
- Prylipko, A. and Manuel, M.E., 2025. Constructing An Analytical Definition Of Social Sustainability For The Maritime Industry: A Systematic Literature Review. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 21(1), p.2472466.

- Rashad, N.M., Mousley, S. and Daou, L., 2024. The Effect of Entrepreneurial Orientation and Dimensions On The Organizational Performance With Saudi SMES. *Eurasian Journal of Business and Management*, 12(1), pp.32-50.
- Riyanto, S., Endri, E. and Herlisha, N., 2021. Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), p.162.
- Rosydanta, L.R. and Dewi, D.A.L., 2025. Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Yang Berperan Dalam Memberi Perubahan Pada Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 5(1), pp.231-243.
- Sallam, M., Oliver, A., Allam, D. and Kassem, R., 2024. Leadership Style and Lean Management Capabilities in Improving Pharmacy Practice and Service Quality: Insights from Mediclinic Parkview Hospital, United Arab Emirates.
- Sofiah, D. and Sholihah, H., 2025. Inspiring the New Workforce: Transformational Leadership and Job Satisfaction as Drivers of Organizational Citizenship Behavior in Generation Z Civil Servants.
- Souisa, N., Macpal, S.J. and Biay, A., 2025. The Influence of Workload and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 5(1), pp.23-32.
- Stup, R.E., MacKenzie, M.K. and Lutz, K.A., 2025. Onboarding Dairy Farm Employees: Improving the New Employee Experience. *Journal of Dairy Science*.
- Tristianingsih, R., GS, A.D. and Hidayat, R., 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), pp.132-142.
- Valencia, L.C.R., Alayon, W.Q., Menor, J.V., Hassim, S.M. and Decena III, J.T., 2025. Work Motivation And Performance Of Home Appliance Employees At Tacurong City.
- Van Kraaij, J., de Vries, N., Wessel, H., Vermeulen, H., van Oostveen, C. and RN2Blend Consortium Schoonhoven Lisette Stalpers Dewi Lalleman Pieterbas Martini Dieke Schalkwijk Hugo Spits Jet Bal Roland Goossens Lucas Wallenburg Iris Felder Martijn Kuijper Syb Miedema Nienke, 2025. Enhancing work environments and reducing turnover intention: a multicenter longitudinal cohort study on differentiated nursing practices in Dutch hospitals. *BMC nursing*, 24(1), p.39.
- Yusnita, N. and Rahma, M., 2024. The Influence Of Job Satisfaction On Employee Performance Through Organizational Commitment. *The Management Journal of Binaniaga*, 9(02), pp.79-94.
- Zacher, H. and Baumeister, R.F., 2024. Differences Among A Satisfied, A Meaningful, And A Psychologically Rich Working Life. *The Journal of Positive Psychology*, pp.1-25.