

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung

Shinta Ayu Lestari ^{1*}, Febrisi Dwita ²
sintaaa144@gmail.com ^{1*} dwitafebrisi@binainsani.ac.id ²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Insani Kota Bekasi,
Indonesia ^{1*,2}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dasa Windu Agung. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 responden yang dipilih menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik purposive sampling, yaitu karyawan yang memenuhi kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel, dengan bantuan program IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena kedua faktor tersebut terbukti dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Temuan ini juga memberikan kontribusi praktis bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis pengelolaan sumber daya manusia yang holistik, terutama di tengah tuntutan Revolusi Industri 4.0 yang menekankan pentingnya kualitas SDM sebagai kunci keberhasilan perusahaan.

Kata Kunci: *lingkungan kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan.*

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

Pendahuluan

Di era Revolusi Industri 4.0 persaingan dalam dunia bisnis semakin kompetitif, sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul sebagai elemen kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Meskipun pemanfaatan teknologi dan otomatisasi telah menjadi bagian penting dalam operasional perusahaan, peran tenaga kerja tetap tidak tergantikan. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan akan keterampilan dan pemahaman yang memadai dalam mengoperasikan serta mengoptimalkan fungsi teknologi tersebut. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan keahlian dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan perusahaan menjadi faktor penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Dalam menghadapi tantangan perkembangan teknologi yang pesat, keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan tidak akan mampu bertahan dan bersaing secara efektif apabila kemampuan sumber daya manusianya terbatas (Arumiati, 2020). Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting yang secara langsung mendukung pertumbuhan dan kemajuan industri di era modern ini (Kamaruddin et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan perilaku atau aktivitas individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal sangat penting bagi

perusahaan karena memungkinkan pencapaian target yang telah direncanakan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan menunjukkan bahwa operasionalnya telah berjalan sesuai dengan standar perencanaan yang berlaku (Dewi, 2023).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang memiliki kesadaran tinggi, loyalitas, kepatuhan, disiplin, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan telah dilaksanakan (Saputra & Novialumi, 2022). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kondisi yang mendukung, seperti fasilitas memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan suasana kondusif, berperan penting dalam menjaga semangat dan efisiensi kerja. Sehingga, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Aulliya, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas seperti ruang yang luas, pencahayaan yang baik, suhu yang nyaman, serta komunikasi yang harmonis, berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Hapsari et al., (2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan.

Menurut penelitian Saputra & Marlius, (2024) faktor lain yang memengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kurangnya rasa saling menghargai antar rekan kerja dan minimnya interaksi menyebabkan persaingan tidak sehat, di mana karyawan saling menjatuhkan, sehingga berdampak negatif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi tinggi, sikap positif, dan kreativitas yang berkembang. Selain itu, kepuasan kerja membuat karyawan merasa nyaman, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat komitmen terhadap tugasnya (Saradewi et al., 2022). Kepuasan kerja juga menurunkan tingkat absensi dan turnover, sekaligus mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan berkualitas.

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi, mengurangi konsentrasi, serta menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal, sehingga berdampak negatif pada hasil kerja mereka (Zendrato et al., 2024). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja, karena ketika karyawan merasa dihargai dan kebutuhan mereka terpenuhi, maka keseimbangan antara gaji yang diterima dan usaha yang diberikan akan tercapai. Selain itu, menjaga hubungan yang harmonis dan berkelanjutan antara karyawan dan atasan sangat penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja (Suryadi & Karyono, 2022). Berdasarkan permasalahan yang dibahas diatas, dilihat dari dinamika yang terjadi di era Revolusi Industri 4.0, di mana persaingan bisnis semakin kompetitif dan menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi. Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh lingkungan kerja atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara terpisah, penelitian ini menawarkan pendekatan yang lebih komprehensif dengan mengkaji pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara terpadu.

Kebaruan lain dari penelitian ini terletak pada konteks kekinian yang belum banyak diangkat dalam studi terdahulu, yakni penyesuaian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam menghadapi disrupsi teknologi serta transformasi digital dalam operasional perusahaan. Di tengah upaya otomatisasi dan integrasi teknologi yang semakin masif, penelitian ini menekankan bahwa peran manusia tetap menjadi elemen sentral, terutama dalam hal pengambilan keputusan, kerja tim, dan penguasaan teknologi. Selain itu, penelitian ini menyoroti peran kepuasan kerja sebagai variabel penting yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya seperti Aulliya (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki

pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Hapsari et al. (2022) menyatakan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kemungkinan faktor moderator atau mediasi yang berperan dalam penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengeksplorasi kondisi kepuasan kerja sebagai faktor penentu dalam memperjelas hubungan tersebut.

Menurut (Torang, 2016) kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan standar, prosedur operasional, serta kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi. Tingkat keberhasilan pekerja dalam menjalankan tanggung jawabnya mencerminkan kualitas kinerja mereka, sehingga penting untuk menetapkan kriteria yang jelas dan terukur sebagai acuan (Sinambela, 2017). Secara umum, kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang karyawan, proses manajemen, atau kinerja organisasi secara keseluruhan, yang harus dapat dibuktikan secara nyata dan diukur dengan membandingkan hasil tersebut terhadap standar yang telah ditetapkan (Yulius, 2022). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Khaeruman et al., 2021) sebagai berikut: (1) kuantitas; (2) kualitas; dan (3) kerjasama.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Suasana kerja yang mendukung dan memotivasi mampu meningkatkan semangat serta dorongan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktu di tempat kerja, kondisi lingkungan tersebut sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan dan hasil kerja mereka. Sehingga, kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Lingkungan kerja sendiri mencakup aspek fisik tempat karyawan beraktivitas, yang memengaruhi kebahagiaan, kerja sama, efisiensi, serta kesehatan mereka. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor utama dalam menunjang kesejahteraan dan perkembangan aktivitas karyawan (Mahawati et al., 2021). Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja dan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Soelistya et al., 2021). Berikut ini beberapa indikator yang berperan dalam memengaruhi lingkungan kerja: (1) suasana kerja; (2) hubungan dengan rekan kerja; dan (3) tersedianya fasilitas kerja.

Menurut (Ganyang, 2018) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dialami karyawan terkait pekerjaannya, yang dapat berupa perasaan positif maupun negatif. Karyawan yang merasa puas cenderung termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, sementara ketidakpuasan akan menurunkan motivasi dan berdampak negatif pada produktivitas. Selain itu, kepuasan kerja juga mencerminkan tingkat kebahagiaan karyawan terhadap tugas dan lingkungan kerja mereka, yang terlihat dari sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan (Handoko, 2020). Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator menurut (Saputro, 2022) antara lain: (1) kepuasan terhadap pekerjaan; (2) kepuasan terhadap upah; (3) kepuasan terhadap atasan; (4) kepuasan terhadap rekan kerja; dan (5) kesempatan promosi. Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun dengan mengaitkan temuan-temuan relevan dari penelitian terdahulu untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja dapat tercapai melalui penciptaan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Menurut (Agustin & Wijayanti, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan mampu memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan perusahaan. Ketika karyawan merasa sehat dan bahagia di tempat kerja, mereka lebih fokus dan mampu menjalankan tugas dengan optimal. Kondisi fisik yang baik juga mengurangi risiko ketidakhadiran dan penurunan produktivitas, terutama jika didukung oleh fasilitas memadai, ventilasi yang baik, dan kebersihan lingkungan kerja. Selain itu, menurut (Simanjuntak et al., 2021) menekankan bahwa

menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

H1: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dasa Windu Agung

Pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan

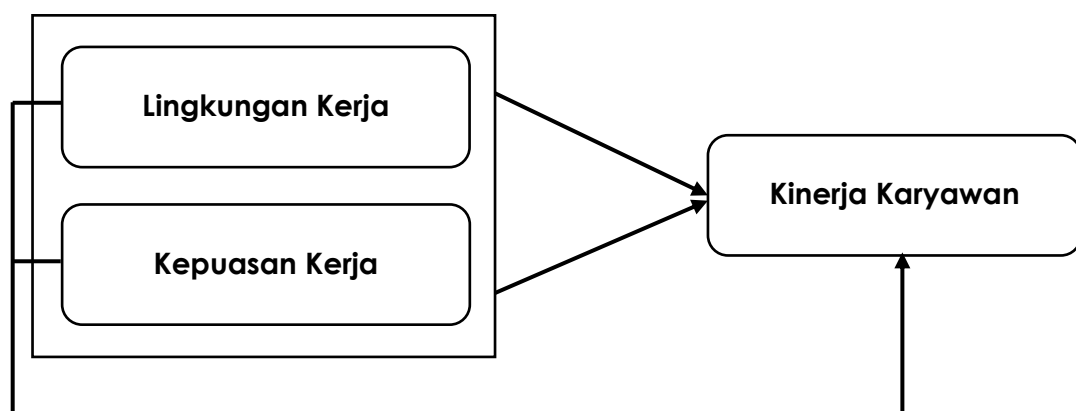
Karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya cenderung tidak memberikan performa maksimal. Sebaliknya, ketika karyawan merasa puas, produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat kepuasan kerja dan usaha yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Putri & Nawatmi, 2024).

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dasa Windu Agung

Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental karyawannya di tempat kerja akan meningkatkan motivasi mereka untuk berprestasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak ramah dapat menurunkan hasil kerja karyawan. Kebahagiaan karyawan mencerminkan perasaan mereka terhadap perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja. Memenuhi kebutuhan dan menciptakan kebahagiaan karyawan tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik akan berujung pada semakin tinggi pula kinerja karyawan (Triana & Yofi, 2021).

H3: lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dasa Windu Agung.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah yang sistematis untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antar variabel dan fenomena. Metode kuantitatif melibatkan pengumpulan data yang dapat diukur dan dianalisis dengan teknik statistik, matematika, atau komputasi guna memperoleh pemahaman mendalam (Abdullah et al., 2022). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan menganalisis

menggunakan regresi linier berganda untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai fenomena yang diteliti. Pengolahan data penelitian dilakukan secara statistik dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS untuk menganalisis variabel-variabel. Dalam penelitian ini, data populasi diambil dari seluruh karyawan PT Dasa Windu Agung yang berjumlah 493 orang.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Non-Probability Sampling karena tidak semua anggota populasi yang telah ditetapkan dapat dijadikan sampel. Sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu melalui metode Purposive Sampling, yang memungkinkan peneliti secara sengaja menentukan sampel sesuai karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dasa Windu Agung berjumlah 83 responden. Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert, yang berfungsi menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial (Hikmawati, 2020). Penelitian ini menggunakan Skala Likert 6 poin untuk memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan. Menurut Chomeya, (2010) penghilangan opsi netral pada Skala Likert 6 poin memaksa responden memilih sisi positif atau negatif, sehingga mengurangi bias dari jawaban netral yang sering dipilih oleh responden yang kurang yakin atau kurang termotivasi untuk menjawab secara mendalam. Skala likert yang digunakan yaitu sangat setuju (6), setuju (5), cukup setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Data yang telah dikumpulkan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan efektivitas dan konsistensi item kuesioner sebagai alat ukur. Setelah instrumen dinyatakan berkualitas, dilakukan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji f (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Menurut (Widodo et al., 2023) uji validitas merupakan ukuran untuk menilai keabsahan sebuah instrumen. Dengan demikian, pengujian validitas berkaitan dengan seberapa tepat instrumen tersebut menjalankan fungsinya. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur hal yang memang menjadi objek pengukurannya, misalnya mengukur berat benda menggunakan timbangan. Validitas instrumen dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi product moment, yang juga dikenal sebagai korelasi pearson. Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner dalam penelitian ini valid atau tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis bivariate menggunakan software IBM SPSS versi 26. Sampel penelitian terdiri dari 83 responden. Validitas diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada tingkat signifikansi 5%, dimana nilai r tabel adalah 0,213. Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Table 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,777	0,213	Valid
	X1.2	0,588	0,213	Valid
	X1.3	0,423	0,213	Valid
	X1.4	0,817	0,213	Valid
	X1.5	0,805	0,213	Valid
	X1.6	0,730	0,213	Valid
	X1.7	0,728	0,213	Valid
	X1.8	0,822	0,213	Valid
	X1.9	0,779	0,213	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,603	0,213	Valid
	X2.2	0,746	0,213	Valid
	X2.3	0,756	0,213	Valid
	X2.4	0,679	0,213	Valid
	X2.5	0,737	0,213	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X2.6	0,874	0,213	Valid
	X2.7	0,847	0,213	Valid
	X2.8	0,814	0,213	Valid
	X2.9	0,856	0,213	Valid
	X2.10	0,757	0,213	Valid
	Y.1	0,828	0,213	Valid
	Y.2	0,842	0,213	Valid
	Y.3	0,869	0,213	Valid
	Y.4	0,904	0,213	Valid
	Y.5	0,917	0,213	Valid
	Y.6	0,821	0,213	Valid
	Y.7	0,923	0,213	Valid
	Y.8	0,912	0,213	Valid
	Y.9	0,920	0,213	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 1. hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang diteliti terbukti valid dan dapat digunakan secara efektif.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ketelitian atau ketepatan alat ukur pada saat melakukan pengukuran. Suatu alat penelitian dikatakan realibel apabila dapat menghasilkan data penelitian yang konsisten maka data tersebut dapat dipercaya (Sukendra & Atmaja, 2020). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menentukan kuesioner *reliable* atau tidak *reliable*. Jika kuesioner tersebut *reliable* apabila *cronbach's alpha* $> 0,6$ maka sebaliknya jika kuesioner tersebut tidak *reliable* apabila *cronbach's alpha* $< 0,6$. Berdasarkan hasil uji reabilitas terhadap kusioner yang diberikan kepada responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Standar	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,60	0,857	Reliable
Kepuasan Kerja (X2)	0,60	0,919	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,964	Reliable

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa hasil uji reabilitas pada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang diteliti adalah *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hal ini menyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini *reliable* sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi linier berganda menggunakan program SPSS dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.387	2.412			1.404	.164
Lingkungan Kerja	.206	.101	.187		2.033	.045
Kepuasan Kerja	.664	.084	.730		7.921	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah data SPSS versi 26 (2025)

Uji regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat persamaan regresinya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,387 + 0,206 X_1 + 0,664 X_2 + e$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah positif sebesar 3,387 yang berarti jika variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai nol atau tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 3,387. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,206 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,206 satuan. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan searah antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan artinya jika lingkungan kerja membaik, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,664 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,664 satuan. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan hubungan searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan artinya jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji T (Parsial)

Uji T adalah pengujian koefisien regresi individual yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2021). Uji T digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 hipotesis ditolak yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji hipotesis menggunakan uji t:

Table 4. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.387	2.412		1.404	.164
Lingkungan Kerja	.206	.101	.187	2.033	.045
Kepuasan Kerja	.664	.084	.730	7.921	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah data SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan table 4. maka pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Pengujian variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,033 > t_{tabel} 1,990 dengan tingkat signifikan 0,045 < 0,05. Oleh karena itu, H_0 : tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan H_a : terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H_0 diterima H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,921 > t_{tabel} 1,990 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. H_0 : tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan H_a : terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H_0 diterima H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji ini merupakan bagian dari analisis regresi linear berganda (Sahir, 2021). Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis ditolak. Sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis diterima. Berikut adalah hasil uji f dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS.

Table 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3294.174	2	1647.087	157.155	.000 ^b
	Residual	838.453	80	10.481		
	Total	4132.627	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil diolah data SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F sebesar 157,155 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model tersebut dinyatakan layak untuk melanjutkan ke tahap pengujian berikutnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai $f_{hitung} 157,155 > f_{table} 3,11$ menggunakan rumus $df = n - k - 1 = 83 - 2 - 1 = 80$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menilai sejauh mana variabel independen (X) dapat menjelaskan variabel dependen (Y). Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Sahir, 2021). Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi tersebut:

Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.792	3.23738

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

Sumber: Hasil diolah data SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan table 6. menunjukkan bahwa nilai koefisiensi determinasi yang ditunjukan dengan *R Square* yaitu sebesar 0,797. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 79,7 %. Oleh karena itu, terdapat 20,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Pembahasan

Setelah dilakukan analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung. Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian ini menerapkan metode pengumpulan data melalui kuesioner serta menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menggambarkan kondisi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dasa Windu Agung. Analisis koefisien determinasi (*R square*) digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel, sementara analisis regresi berganda diterapkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, penelitian ini juga melakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis untuk memastikan hubungan antar variabel tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung

Berdasarkan hasil dari penelitian hipotesis 1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa H1 terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila variabel lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu lingkungan kerja yang aman, kondusif dan nyaman dapat membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja. Jika karyawan semakin optimal dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Jika kinerja karyawan meningkat, maka tujuan dari perusahaan tersebut akan cepat tercapai. Namun jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut tidak nyaman, aman dan kondusif maka akan mengganggu emosional karyawan yang akan berpengaruh kepada penurunan kinerja karyawan tersebut (Rangkuti et al., 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dalam bekerja karyawan membutuhkan pemenuhan haknya, antara lain untuk mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik merupakan situasi di mana seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan cara yang optimal, aman, sehat, dan nyaman (Hasibuan, 2017). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Askila & Nuryani, 2024).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung

Berdasarkan hasil dari penelitian hipotesis 2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa H2 terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu kepuasan kerja merupakan suatu cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja (Marlius & Melaguci, 2024). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Hasanah & Dewi, 2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa H3 terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dasa Windu Agung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu lingkungan kerja mencakup seluruh aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas. Perusahaan perlu memantau kondisi kerja, baik di dalam maupun di luar ruangan, untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara efektif dan aman. Lingkungan kerja dikatakan baik jika memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efisien, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal perusahaan, sedangkan lingkungan yang tidak nyaman dapat mengganggu kinerja dan ketepatan waktu penyelesaian tugas (Tristianingsih et al., 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu kepuasan kerja sangat terkait dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat mengurangi atau meningkatkan kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, yang akan menguntungkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja salah satu keadaan emosional dimana karyawan melihat pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja dapat

dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk terhadap pekerjaan, gaji, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan (Tristianingsih et al., 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Octaviani et al., 2021).

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat diambil tentang Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung adalah sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dasa Windu Agung. (2) Berdasarkan hasil analisis secara parsial yang dilakukan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dasa Windu Agung. Adapun implikasi pada penelitian ini dilihat berdasarkan teoritis dan praktisi. Secara teoritis, Penelitian ini memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya dalam memahami faktor-faktor internal yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Secara Praktisi, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen PT Dasa Windu Agung perlu secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki fasilitas kerja, memastikan kebersihan, serta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai bagi karyawan. Untuk kepuasan kerja memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti pemberian penghargaan, sistem gaji, peluang pengembangan karir, dan komunikasi yang terbuka antara atasan dan rekan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong loyalitas dan motivasi karyawan.

Peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya bisa menggambarkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda untuk memperkaya temuan dan memperluas generalisasi hasil penelitian. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, Oleh karena itu, untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi agar hasil penelitian lebih representatif dan generalisasi lebih kuat. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS (Statistic Product and Service Solutions). Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan alat analisis lain seperti AMOS, SmartPLS, atau software statistik lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif (N. Saputra (Ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal On Education*, 5(4), 12412–12427.
- Arumiati. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Vii Unit Usaha Betung Barat.
- Askila, W. O., & Nuryani, H. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomaret Di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(1), 121–131.

- Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya). Skripsi.
- Chomeya, R. (2010). Quality Of Psychology Test Between Likert Scale 5 And 6 Points. *Journal Of Social Sciences*, 6(3), 399–403.
- Dewi, N. I. P. A. P. C. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Mambal.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita (Cetakan Pe). In Media.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia. Bpfe.
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdtt. *Jimp: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91.
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Iss Indonesia Cabang Medan). *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333–1348.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2020). Metodologi Penelitian (Cetakan Ke). Rajawali Pers.
- Kamaruddin, M. J., Dwita, F., & Novialumi, A. (2023). Moderasi Organization Performance Pengaruh Komunikasi Bikamaruddin, M. J., Dwita, F., & Novialumi, A. (2023). Moderasi Organization Performance Pengaruh Komunikasi Bipartit Dan Employee Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perhotelan. *Jurnal. Jurnal Administrasi Kantor*, 11(2), 81–97.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja: Manajemen Sumber Daya Manusia:Konsep & Studi Kasus (Pertama). Cv. Aa. Rizky.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja (R. Watrianthos (Ed.); Cetakan Ke). Yayasan Kita Menulis.
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1168–1180.
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 111–118.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk-Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 8(1), 1225–1236.
- Rangkuti, A. E., Thasy, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (Konsep)*, 2(1), 553–564.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian (T. Koryati (Ed.); Cetakan 1). Penerbit Kbm Indonesia.
- Saputra, D., & Novialumi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Tetap Pada Pt. Matahari Cipta Banda Aceh. *Al-Misbah*, 3(2), 265–272.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pdam Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1181–1194.
- Saputro, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duren Mandiri Fortuna (Plywood).

- Saradewi, N. K. T., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Wijaya Steel Mandiri Di Gianyar. *Emas*, 3(6), 242–251.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353–365.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (A. Irawan (Ed.); Cetakan Pe). Nizamia Learning Center.
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K. S. (2020). Instrumen Penelitian (T. Fiktorius (Ed.). Mahameru Press.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95.
- Torang, S. (2016). Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, Dan Perubahan Organisasi) (Cetakan Ke). Alfabeta Bandung.
- Triana, H., & Yofi, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Omnitech Global Indonesia. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 1(2), 113–124.
- Tristianingsih, R., Gs, A. D., & 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), 132–142.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Buku Ajar Metode Penelitian (Cetakan Pe). CV Science Techno Direct.
- Zendrato, K., Telaumbanua, E., Zebua, E., & Lahagu, P. (2024). Analisis Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara. *Yume: Journal Of Management*, 7(3), 726–739.