



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Taebong Indonesia

Gita Nur Afiah^{1*}, Asep Jamaludin², Zenita Apriani³

¹⁻³Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Email: mn22.gitaafiah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²,

zenita@ubpkarawang.ac.id³

Alamat: Jl. H.S. Ronggowaluyo, Teluk Jambe, Karawang, Jawa Barat, Indonesia

*Penulis Korespondensi: mn22.gitaafiah@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to determine the influence of the work environment and job satisfaction on employee performance at PT Taebong Indonesia. This study employs a quantitative method, with data collected via a questionnaire distributed to respondents. The sample in this study consisted of 83 respondents selected to represent the study population. The data analysis techniques used included instrument testing to assess validity and reliability, classical assumption tests, and hypothesis testing using SPSS software. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.027 < 0.05$. Additionally, job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the work environment and job satisfaction have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated F-value of 20.178. The results of the coefficient of determination indicate that these two variables account for 33.5% of the variation in employee performance, while the remaining 66.5% is influenced by other factors outside the scope of this study. This suggests that improving a conducive work environment and fostering high job satisfaction can make a tangible contribution to enhancing employee performance within the company.*

Keywords: *Employee Performance; Job Satisfaction; Quantitative Method; Work Environment; Workplace Productivity.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Taebong Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 responden yang dipilih sebagai representasi populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar 20,178. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 33,5%, sedangkan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang kondusif serta kepuasan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Metode Kuantitatif; Produktivitas Tempat Kerja.

1. LATAR BELAKANG

PT Taebong Indonesia, yang bergerak di bidang manufaktur, Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan agar perusahaan mampu mencapai target produksi, efisiensi kerja, serta kualitas hasil kerja yang baik. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan

keterampilan, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja tempat karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya (Sugiyono, 2022).

Lingkungan kerja, khususnya area kerja, memiliki peran penting dalam membentuk kenyamanan dan keselamatan karyawan selama bekerja. Area kerja meliputi kondisi fisik seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan, serta kelengkapan fasilitas kerja. Selain itu, area kerja juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan, serta suasana kerja secara keseluruhan. Area kerja yang tidak tertata dengan baik dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, kelelahan, dan menurunnya konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Triana et al., 2020).

Pada PT Taebong Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur, aktivitas kerja karyawan sangat bergantung pada kondisi area kerja. Dalam pelaksanaannya, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait area kerja, seperti keterbatasan ruang gerak, pencahayaan yang belum merata, tingkat kebisingan yang cukup tinggi di area produksi, serta penataan peralatan kerja yang kurang ergonomis. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan fokus karyawan dalam menjalankan tugasnya (Lestari & Putra, 2023).

Selain permasalahan fisik, aspek nonfisik pada area kerja juga menjadi perhatian. Hubungan kerja antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan belum sepenuhnya berjalan harmonis, sehingga memengaruhi kenyamanan psikologis karyawan. Kurangnya komunikasi yang efektif serta minimnya dukungan dari lingkungan sekitar dapat menurunkan semangat dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus, maka dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Purnama, 2024).

Permasalahan pada area kerja tersebut juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja di area kerja yang kurang nyaman dan kurang mendukung cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja ini dapat tercermin dari menurunnya motivasi, meningkatnya tingkat kelelahan, serta kurangnya inisiatif dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja karyawan di PT Taebong Indonesia .

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan pada area kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja, khususnya area kerja, terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Taebong Indonesia guna memberikan

masukannya bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, peran sumber daya manusia menjadi aspek strategis yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberadaan karyawan yang berkinerja tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuan, mempertahankan keunggulan kompetitif, serta meningkatkan produktivitas kerja. Menurut (Kalam, n.d.), keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal finansial, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan mengelola sumber daya manusianya secara efektif.

Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat serta motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan tingkat kepuasan dan produktivitas kerja. (Halim & Winoto, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik baik secara fisik seperti pencahayaan, kebersihan, maupun secara nonfisik seperti hubungan antarpegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan..

Selain lingkungan kerja, faktor kepuasan kerja juga berperan penting terhadap hasil kerja yang dicapai individu. (Hantoro & Kurniawati, 2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika seseorang menilai pekerjaannya sesuai dengan harapan dan kebutuhannya. Karyawan yang puas akan cenderung memiliki loyalitas, disiplin, serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, maka akan muncul perilaku negatif seperti malas, absen, bahkan keinginan untuk berpindah kerja (Putra et al., 2025).

Penelitian oleh (Rahmawati, 2023) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Hal ini diperkuat oleh temuan (Simatupang & Moeljono, 2023) yang menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang mendukung dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang lebih optimal.

Dalam konteks PT Taebong Indonesia, yang bergerak di bidang manufaktur, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat nyata terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja di perusahaan ini tidak hanya melibatkan aspek fisik seperti tata ruang produksi,

kebersihan area kerja, dan fasilitas keselamatan, tetapi juga mencakup Aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan, pola komunikasi dengan atasan, serta budaya kerja yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa kendala di lingkungan kerja, seperti fasilitas yang kurang memadai dan sistem penghargaan yang belum berjalan optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja serta tingkat kepuasan karyawan.

Jika situasi ini tidak segera diperbaiki, dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja, meningkatnya stres kerja, serta menurunnya produktivitas individu maupun tim. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taebong Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam memperbaiki sistem kerja, serta menjadi bahan evaluasi untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif. Dari sisi akademik, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah literatur empiris mengenai hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di sektor industri manufaktur di Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai segala hal yang berada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas. (Rahmawati, 2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti pencahayaan, kebersihan, dan suhu ruangan, tetapi juga aspek nonfisik, seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari atasan. Sejalan dengan itu, (Priyono, 2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membangun suasana positif di tempat kerja, mendorong semangat, dan membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. (Sari & Kurniawan, 2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan rasa nyaman dan menumbuhkan semangat dalam bekerja. Ketika karyawan merasa didukung oleh suasana kerja yang positif, mereka cenderung

lebih berkomitmen, produktif, dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi organisasi (Kristanti et al., 2023; Masarroh & Anshori, 2024).

Selain itu, (Purnama, 2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pencahayaan yang memadai, kebersihan ruang kerja, serta hubungan yang harmonis antarpegawai dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, karyawan cenderung lebih termotivasi dan mampu bekerja secara optimal.

Indikator lingkungan kerja menurut (Rahmawati, 2023) yaitu: (1) Penerangan, kondisi cahaya di tempat kerja yang mendukung aktivitas kerja agar lebih nyaman, aman, dan mengurangi kesalahan. (2) Kebersihan, keadaan lingkungan kerja yang bersih dan rapi sehingga menciptakan kenyamanan dan menjaga kesehatan karyawan. (3) Hubungan, kerja, hubungan antar karyawan maupun dengan atasan yang baik untuk mendukung kerja sama dan komunikasi yang lancar. (4) Fasilitas kerja, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang muncul dari pengalaman seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu perasaan positif maupun negatif. (Lestari & Putra, 2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan, yang timbul ketika seseorang menilai pekerjaannya sesuai dengan harapan, nilai, serta kebutuhan pribadinya. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi dalam menjalankan perannya di lingkungan kerja (Halim & Tj, 2023).

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang merasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya (Anshari et al., 2023). Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap positif dalam bekerja, memiliki kedisiplinan yang baik, serta termotivasi untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, tingkat kepuasan yang rendah sering kali berpengaruh pada menurunnya semangat dan produktivitas kerja.

Menurut (Robbins & Judge, 2022), kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan mencapai target organisasi. (Firmansyah & Utami, 2023) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi, memiliki komitmen kuat, dan berusaha memberikan kinerja terbaik. Selaras

dengan itu, penelitian (Dewi et al., 2024) menemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan; semakin besar tingkat kepuasan, semakin baik pula hasil kinerja yang dicapai.

Indikator kepuasan kerja menurut (Lestari & Putra, 2023) yaitu: (1) Gaji, imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. (2) Penghargaan, bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas prestasi atau kinerja yang baik, baik secara materi maupun non-materi. (3) Hubungan dengan atasan, interaksi antara karyawan dan pimpinan dalam lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja kerja. (4) Kesempatan berkembang, peluang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan jenjang karier.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan hasil usaha yang dilakukan oleh setiap individu dalam organisasi untuk berkontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh (Sutrisno, 2023), kinerja merupakan gambaran tentang sejauh mana seseorang berhasil melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari mutu, ketepatan, efisiensi, dan efektivitas hasil kerjanya.

Kinerja dapat dipahami sebagai bentuk nyata dari pelaksanaan rencana yang telah dirancang sebelumnya. Dalam prosesnya, setiap individu maupun kelompok berupaya mengerahkan kemampuan, keterampilan, serta motivasi yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja bukan sekadar hasil akhir, melainkan juga cerminan dari bagaimana seseorang menjalankan perannya secara optimal dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Rahmadani & Sampeliling, 2023).

Kinerja menjadi ukuran keberhasilan individu dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan (Republik Indonesia, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadani & Sampeliling, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Amelia & Ratnawili, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator kinerja karyawan menurut (Sutrisno, 2023) yaitu: (1) Kualitas kerja, tingkat hasil kerja karyawan yang dilihat dari ketepatan, kerapian, dan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan. (2) Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. (3) Ketepatan waktu, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (4) Tanggung jawab, kesadaran karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan penuh komitmen.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT Taebong Indonesia yang berjumlah 105 orang karyawan. Sampel dipilih menggunakan rumus slovin dan diperoleh 83 orang karyawan yang menjadi sampel. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner menggunakan skala likert lima tingkat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 26 melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pria	56	67%
Wanita	23	33%
Total	83	100%

Sumber: Diolah penulis, (2026)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari total 83 responden, sebagian berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 56 atau 67%, sedangkan 23 lainnya berjenis kelamin wanita.

Usia

Tabel 2. Karakteristik Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
18 – 25	39	47%
26 – 40	43	52%
Lebih dari 40	1	1%
Total	83	100%

Sumber: Diolah penulis, (2026)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui sebanyak 43 atau 52% berusia pada rentang 26 – 40 tahun, 39 orang atau 47% berada pada usia 18 – 25 tahun dan 1 orang berusia diatas 40 tahun.

Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA / SMK	64	77%
Diploma	3	4%
S1	15	18%
S2	1	1%
Total	83	100%

Sumber: Diolah penulis, (2026)

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa dari total 83 responden mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 64 orang atau 77% dan sisanya baik itu dari Diploma, S1 maupun S2.

Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	59	71%
6 – 10 Tahun	23	28%
10 – 15 Tahun	1	1%
Lebih dari 15 Tahun	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Diolah penulis, (2026)

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui karyawan telah bekerja dibawah 5 tahun, 24 orang lainnya sudah lebih dari 6 tahun.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas

Item	R hitung – X1	R hitung – X2	R hitung - Y	R Tabel	Keterangan
1	0,788	0,747	0,812	0,215	Valid
2	0,776	0,797	0,748	0,215	Valid
3	0,786	0,809	0,838	0,215	Valid
4	0,854	0,848	0,780	0,215	Valid

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Pada tabel 5 menjelaskan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dikatakan valid dan layak digunakan karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

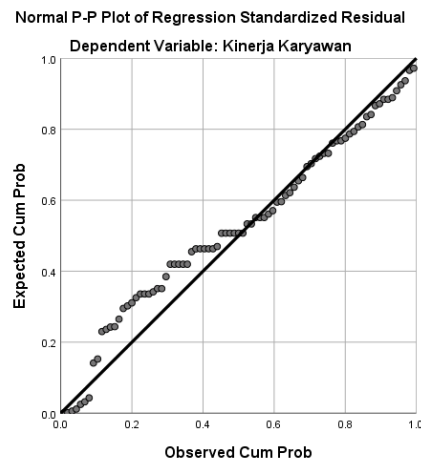
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien	Keterangan
X1	0,815	0,60	Reliabel
X2	0,811	0,60	Reliabel
Y	0,805	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Hasil pada tabel 6 menjelaskan seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi nilai koefisien.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Berlandaskan pada gambar 2. Data didistribusikan normal karena berdasarkan Normal P-Plot =, model regresi memenuhi asumsi normalitas, karena pola penyebaran residual mengikuti garis residual.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

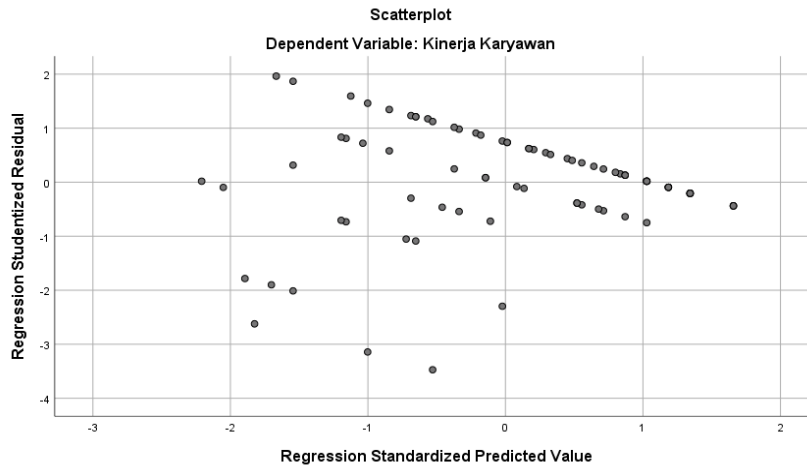
		<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>				
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.303	1.243		9.095	.000		
	Lingkungan Kerja	.146	.065	.234	2.254	.027	.772	1.294
	Kepuasan Kerja	.324	.078	.430	4.145	.000	.772	1.294

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Hasil pada tabel 7. Menjelaskan bahwa nilai *tolerance* dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai melebihi 0,10 yaitu (0,772) dan nilai *variance* kurang dari 10,00 yaitu (1,294).

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Data tidak menunjukkan atau tidak terjadi heteroskedastisitas pada gambar 3 karena titik tidak menumpuk pada satu sisi atau tersebar.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
	Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Coefficients</i>		
1	(<i>Constant</i>)	11.303	1.243		9.095	.000
	Lingkungan Kerja	.146	.065	.234	2.254	.027
	Kepuasan Kerja	.324	.078	.430	4.145	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Model persamaan pada analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = 11.303 + 0.146X_1 + 0.324X_2$. Diperoleh bahwa nilai konstanta sebesar 11.303, bersifat positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 11.303. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.146, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,146 dengan hubungan yang bersifat positif atau searah. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.324 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,324, juga dengan hubungan yang bersifat positif.

Uji T – Parsial

Tabel 8. Uji T - Parsial

<i>Coefficients^a</i>						
	Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Coefficients</i>		
1	(<i>Constant</i>)	11.303	1.243		9.095	.000
	Lingkungan Kerja	.146	.065	.234	2.254	.027
	Kepuasan Kerja	.324	.078	.430	4.145	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Hasil memaparkan uji t pada tabel coefficients variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keputusan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Variabel Kepuasan Kerja dinyatakan berpengaruh positif karena nilai signifikansi memiliki nilai 0,000.

Uji F – Simultan

Tabel 9. Uji F – Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.398	2	35.199	20.178	.000 ^b
	Residual	139.553	80	1.744		
	Total	209.952	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel Anova diperoleh F hitung sebesar 20.178 dengan nilai signifikansi 0,000. nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara langsung simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Taebong Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F	df1	df2		
1	.579 ^a	.335	.319	1.321	.335	20.178	2	80	.000	2.098

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Berdasarkan tabel Model Summari, nilai *R-Square* sebesar 0,335 hal ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 33,5%, sedangkan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,027 < 0,05 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,146. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Taebong Indonesia. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Halim & Winoto, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik seperti pencahayaan dan kebersihan maupun secara nonfisik seperti hubungan antarpegawai, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Triana, 2020) juga menjelaskan bahwa kondisi area kerja yang tidak tertata dengan baik dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan menurunkan konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Taebong Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja dapat muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan penghargaan yang layak, baik dalam bentuk gaji, pengakuan, hubungan kerja yang baik, maupun kesempatan untuk berkembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hantoro & Kurniawati, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika seseorang menilai pekerjaannya sesuai dengan harapan dan kebutuhannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Putra et al., 2025) juga menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, disiplin, dan komitmen karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 20,178 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Taebong Indonesia. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sedangkan kepuasan kerja akan

meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rahmawati, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Simatupang & Moeljono, 2023) juga menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang mendukung dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan performa kerja yang lebih optimal. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,335, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 33,5%, sedangkan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Taebong Indonesia, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Taebong Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ sehingga semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Taebong Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. (3) Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Taebong Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar 20,178. Dan koefisien determinasi sebesar 0,335 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 33,5%, sedangkan 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Amelia, K. R., & Ratnawili, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 163–175.
- Anshari, A., Barat, U. S., Pasaribu, J. S., Ganesha, P. P., & Simarmata, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global (1093)* (Issue August).
- Dewi, N. M. A. K., Sadjuni, N. L. G. S., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel PRL. *TOBA: Journal of Tourism, Hospitality and Destination*, 3(4), 153–159. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4434>
- Firmansyah, F., & Utami, U. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(3), 150–160.
- Halim, M., & Tj, H. W. (2023). *Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance*. 7, 23223–23232.
- Halim, M., & Winoto. (2023). Kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan work life balance. *Jurnal*, 7, 23223–23232.
- Hantoro, Y. C., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 736–747.
- Kalam, A. L. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, 7(2), 65–83.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Lestari, L., & Putra, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 120–130.
- Masarroh, I., & Anshori, M. I. (2024). *Metode penilaian kinerja yang efektif di ASEAN: Systematic literature review*.
- Priyono, P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.
- Purnama, P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 100–110.
- Putra, R. S., Agustina, T. S., & Aziz, A. A. B. (2025). The influence of work environment and work discipline on employee performance through job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3745–3754.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). *Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work*

environment and job satisfaction on employee performance. 20(1), 77–86.

- Rahmawati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10(2)*, 123–130.
- Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. *Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.*
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan, dan eksperimen.* Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku organisasi (Organizational behavior).* Salemba Empat.
- Sari, S., & Kurniawan, K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 11(2)*, 85–95.
- Simatupang, L., & Moeljono, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 11(1)*, 45–54.
- Sugiyono, S. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Sutrisno, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia.* Kencana.
- Triana, D. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*
- Triana, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., Jakarta, I., Sarjana, P., & Manajemen, P. (2020). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA.*