

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

**Oleh :**

**WIDYA PUTRI WULANDARI**

**F 100 170 068**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**WIDYA PUTRI WULANDARI**

**F 100 170 068**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



**Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si., Psikolog**

**NIK.NIDN: 805/0609106802.**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

Oleh:

**WIDYA PUTRI WULANDARI**

**F 100 170 068**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, 19 Juli 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji**

**Achmad Dwitvanto, S.Psi, M.Si, Psikolog**

(Ketua Dewan Penguji)



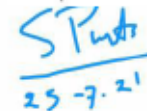
**Gita Aulia Nurani, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

(Anggota I Dewan Penguji)



**Setiyo Purwanto, S.Psi, M.Si, Psikolog**

(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,



**Prof. Taufik Kasturi, S.Psi., M.Si., Ph.D.**

**NIK.NIDN: 799/0629037401**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 29 Juni 2021

Penulis



**WIDYA PUTRI WULANDARI**

**F 100 170 068**

## HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

### Abstrak

Dari fenomena yang diperoleh, masih terdapat karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Penelitian ini bertujuan 1) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) untuk menguji hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, 3) untuk menguji hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, 4) untuk mengetahui kategorisasi setiap variabel, dan 5) untuk mengetahui sumbangan efektif. Subjek dalam penelitian ini adalah 80 karyawan PT. X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dalam bentuk skala yang disebar melalui *google form*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data yang didapatkan bahwa 1) ada pengaruh yang sangat signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) ada hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dan 3) ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan tergolong tinggi, kemudian variabel lingkungan kerja tergolong tinggi dan variabel kepuasan kerja tergolong tinggi. Sumbangan efektif variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17,9% dengan rincian lingkungan kerja sebesar 16,37% dan kepuasan kerja sebesar 1,48% sedangkan 82,1% dipengaruhi variabel lain.

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

### Abstract

From the phenomena obtained, there are some employees who experience a decrease in performance. This study aims 1) to examine the effect of work environment and job satisfaction on employee performance, 2) to examine the relationship between work environment and employee performance, 3) to examine the relationship between job satisfaction and employee performance, 4) to find out the categorization of each variable, and 5) to find out the effective contribution. The subjects in this study were 80 employees of PT. X. The sampling technique used is *purposive sampling*. This research method uses a quantitative approach. The data collection used is a questionnaire in the form of a scale distributed via *google form*. The data analysis technique used is multiple regression. Based on the results of data analysis, it was found that 1) there is a very significant effect of work environment and job satisfaction on employee performance, 2) there is a very significant positive relationship between work environment and employee performance, and 3) there is a very significant positive relationship between job satisfaction and employee performance.. The employee performance variable is high, then the work environment variable is high and the job satisfaction variable

is high. The effective contribution of work environment variables and job satisfaction in influencing employee performance is 17.9% with details of the work environment 16.37% and job satisfaction 1.48% while 82.1% is influenced by other variables.

**Keywords:** employee performance, work environment, job satisfaction.

## **1. PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) masih menjadi peran penting di dalam organisasi. Tanpa adanya SDM yang berkompeten, kegiatan yang dilakukan tidak dapat berjalan dengan baik, sehingga suatu keberhasilan dari organisasi tersebut ditentukan oleh SDM nya itu sendiri untuk mencapai tujuan dari organisasi. Seorang karyawan diharuskan untuk menunjukkan kinerjanya yang baik secara kualitas dan kuantitas. Karyawan dengan kinerjanya yang baik, akan memberikan hasil kerja yang baik pula dan dapat tercapai tujuan organisasi. Begitupun sebaliknya, bila kinerjanya buruk, maka hasil yang didapatkan kurang maksimal dan tidak dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Pioh & Tawas, 2016).

Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawan dengan kinerja yang baik bagi perusahaannya. Dimana kinerja yang baik itu dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan (Siagian & Khair, 2018). Tetapi pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang kinerjanya kurang maksimal. Dilihat dari fenomena yang terjadi di PT. X Sumatera Utara. Berdasarkan hasil wawancara dari Supervisor, menjelaskan bahwa adanya penurunan kinerja dilihat dari kurang adanya komunikasi atasan dan bawahan atau kurang memperhatikan karyawannya, seperti kurang memberikan saran-saran yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan ataupun tugas, kemudian juga atasan langsung menyetujui hasil laporan pekerjaan dari karyawan tanpa melihat kualitas dari pekerjaan tersebut (Siagian & Khair, 2018).

Permasalahan penurunan kinerja karyawan juga terjadi pada salah satu bank yaitu PT. Bank X. Hal tersebut disebabkan karena banyaknya karyawan yang sering absen, kurang disiplin dalam kehadiran, mendapatkan perlakuan buruk dari

atasan, penundaan akan promosi, dan masih sering melakukan kesalahan pada saat bekerja (Marliani, 2016).

PT. Bank X juga mengalami penurunan kinerja pada beberapa karyawannya. Dilihat dari jumlah pekerjaan yang mereka lakukan, sebagian karyawan menilai kondisi kerja kurang memuaskan, hal ini terlihat dari karyawan yang tetap bekerja di luar dari waktu kerja yang telah ditetapkan, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa jenuh dalam bekerja. Sesuai regulasi Bank BRI X, jam kerja karyawan dimulai pada pukul 8 pagi sampai dengan pukul 5 sore waktu bagian barat (Arda, 2017).

Kinerja karyawan ialah catatan yang berisi mengenai hasil yang didapatkan saat bekerja ataupun kegiatan tertentu berdasarkan waktu yang telah ditentukan (Bernardin & Russel, 1993). Aspek-aspek dari kinerja karyawan antara lain aspek kuantitas (*quantity*) yaitu besaran atau jumlah yang dihasilkan, aspek kualitas (*quality*) yaitu nilai dari suatu hasil pekerjaan tersebut dalam mencapai tujuan, aspek ketepatan waktu (*timeliness*) nilai dari pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, aspek kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*) yaitu seorang karyawan meminta arahan dari atasan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan aspek hubungan antar pribadi (*interpersonal impact*) yaitu diukur dari karyawan yang dibantu dengan perasaan harga diri, keinginan yang baik, hubungan antar rekan kerja serta bawahan dan atasan (Bernardin & Russel, 1993). Ihsani dan Wijayanto (2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, komitmen organisasi, pelatihan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, stress kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Dalam penelitian ini, menjelaskan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (1996), lingkungan kerja merupakan semua yang berada di sekeliling karyawan dan bisa mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kewajiban serta tugas yang diberikan. Adapun aspek dari lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik ialah kondisi di sekeliling karyawan yang dapat dirasakan dengan indera oleh karyawan. Lingkungan kerja non fisik ialah

suatu keadaan dimana karyawan tidak dapat merasakannya melalui indera, seperti hubungan yang terjadi di dalam perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu kebersihan, keamanan, kebisingan, penerangan, pertukaran udara, dan peralatan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan antar bawahan dan atasan serta hubungan antar sesama karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian lainnya dari Thamrin dan Riyanto (2017) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian dari Budirianti, Agusdin, dan Surati (2020) memiliki hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang juga berpengaruh pada kinerja karyawan ialah faktor kepuasan kerja. Menurut Spector (1997), kepuasan kerja yaitu pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dilihat dari berbagai aspek pekerjaan. Lalu menurut Robbins dan Judge (2013), kepuasan kerja ialah perasaan positif seorang karyawan pada pekerjaan yang dilakukan, yang didapatkan dari hasil evaluasi. Menurut Spector (1997), kepuasan kerja memiliki sembilan aspek yang meliputi gaji yaitu kepuasan terhadap pemberian upah hasil kerja dan adanya kenaikan gaji, promosi yaitu kepuasan dalam berkesempatan maju, supervisi yaitu kepuasan akan sikap dari pemimpin atau atasan, tunjangan yaitu kepuasan dalam mendapatkan keuntungan selain gaji yang diperoleh, penghargaan yaitu kepuasan akan *reward* yang diberikan atas pencapaian hasil kerja, prosedur kerja yaitu kepuasan akan peraturan serta alur yang telah dibuat dalam perusahaan, rekan kerja yaitu kepuasan akan sesama karyawan yang lain, sifat pekerjaan yaitu kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi yaitu kepuasan akan hubungan yang telah dibangun dalam perusahaan. Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor psikologi (minat, bakat, keterampilan dan lain-lain), faktor sosial mengenai interaksi antar rekan kerja dan atasan, faktor fisik mengenai keadaan fisik lingkungan kerja dan keadaan karyawan itu sendiri, serta faktor finansial mengenai besaran gaji yang diperoleh, jaminan sosial, berbagai tunjangan yang diberikan, fasilitas yang bisa digunakan, kesempatan



maju (As'ad, 2004). Penelitian yang dilakukan Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Inuwa (2016) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Ketut at al (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalahnya adalah 1) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan? 3) Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan?

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, 3) untuk menguji hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, 4) untuk mengetahui kategorisasi setiap variabel, dan 5) untuk mengetahui sumbangan efektif. Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan bagi perusahaan dapat mengetahui dan memahami mengenai kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan dan juga hubungan yang terjalin di dalamnya serta kepuasan kerja dari karyawannya, sehingga dapat mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi lebih lanjut bagi peneliti yang ingin meneliti mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat memberikan kontribusi dalam bidang ilmu khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

Pengajuan hipotesis pada penelitian ini, yaitu yaitu 1) ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dan 3) ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

## **2. METODE**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Terdapat 3 variabel pada penelitian ini, yaitu kinerja karyawan

sebagai variabel dependen, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. X yang berjumlah 100 karyawan dengan mengambil 80 karyawan sebagai sampel yang mewakili populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*.

**Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden**

No.	Informasi	Frekuensi	Presentase (%)	
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	40	50
		Perempuan	40	50
	<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100</b>
2.	Usia	23-30 tahun	27	33,75
		31-40 tahun	39	48,75
		41-50 tahun	11	13,75
		51-55 tahun	3	3,75
	<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100</b>
3.	Jabatan	Mantri	30	37,5
		Asisten Manager	2	2,5
		Marketing	8	10
		PAB	9	11,25
		Bansos	1	1,25
		CS	9	11,25
		PAU	2	2,5
		<i>Relationship Manager</i>	6	7,5
		<i>Risk &amp; Compliance</i>	3	3,75
		Teller	8	10
Supervisor	2	2,5		
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100</b>	
4.	Masa Kerja	1-2 tahun	12	15
		3-5 tahun	10	12,5
		6-10 tahun	32	40
		>10 tahun	26	32,5
	<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk skala dan disebar melalui *google form*. Skala yang digunakan yaitu skala kinerja karyawan, skala lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja.

Skala kinerja karyawan disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (1993). Kinerja karyawan mencakup beberapa aspek, yaitu aspek kuantitas (*quantity*), aspek kualitas (*quality*), aspek ketepatan waktu

(*timeliness*), aspek kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), dan aspek hubungan antar pribadi (*interpersonal impact*) yang dimodifikasi dari penelitian Vishnuaji (2017) terdapat 38 butir pernyataan dengan 19 aitem *favorable* dan 19 aitem *unfavorable*. Skala lingkungan kerja dimodifikasi dari penelitian Utami (2010) terdapat 26 butir pernyataan dengan 16 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*. Skala ini disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Nitisemito (1996) yaitu aspek lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Skala kepuasan kerja pada penelitian ini dimodifikasi dari penelitian Lestari (2018) terdiri dari 36 butir pernyataan dengan 17 aitem *favorable* dan 19 aitem *unfavorable* yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Spector (1997), yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas isi menggunakan formula *Aiken's* dengan bantuan program *Microsoft excel*.

Setelah dilakukan uji validitas, diperoleh hasil untuk skala kinerja karyawan dengan validitas 0,78 – 0,89, skala lingkungan kerja dengan validitas 0,67 – 0,78, dan untuk skala kepuasan kerja dengan validitas 0,78 – 0,89. Kemudian reliabilitas yang dipakai pada penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Koefisien reliabilitas dikatakan semakin baik jika skor yang diperoleh mendekati angka 1,00 yang artinya semakin reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, skala kinerja karyawan memperoleh skor koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,845, skala lingkungan kerja memperoleh skor koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,859 dan untuk skala kepuasan kerja memperoleh skor koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,891. Untuk analisis data yang akan digunakan yaitu *multiple regression* (regresi berganda).

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan uji normalitas dan linieritas yang telah dilakukan, diketahui bahwa uji normalitas dilihat pada tabel *Tests of Normality* bagian *Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan hasil normalitas pada variabel kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,200 yang artinya sebaran data skala kinerja karyawan berdistribusi normal

karena  $p > 0,05$ . Selanjutnya uji linieritas menggunakan *Anova Table*, didapatkan hasil antara variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki nilai F 23.268 dengan *linearity sig.* 0,000 ( $p < 0,05$ ) artinya variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki korelasi yang linier. Hasil uji linieritas antara variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki nilai F 13.465 dengan *linearity sig.* 0,001 yang artinya variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki korelasi yang linier.

Berdasarkan hasil uji asumsi yaitu uji normalitas dan linieritas terbukti normal dan linier, sehingga telah memenuhi syarat untuk uji korelasi menggunakan teknik regresi berganda dan menguji hipotesis peneliti. Hasil analisis hipotesis mayor menunjukkan nilai F 8.380 dengan sig. 0,001 ( $p < 0,01$ ) maka ada pengaruh yang sangat signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis mayor peneliti diterima. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ihsani dan Wijayanto (2020) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu yaitu kepemimpinan, komitmen organisasi, pelatihan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, stress kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Adapun hasil analisis hipotesis minor untuk variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) = 0,422 dengan sig. (*1-tailed*) sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil di atas juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar (2017) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Thamrin dan Riyanto (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian dari Budirianti, Agusdin, dan Surati (2020) memiliki hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) = 0,337 dengan sig. (*1-tailed*) sebesar 0,001 ( $p < 0,01$ ) yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan Inuwa (2016) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Ketut at al (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Sumbangan efektif dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada bagian *R Square* sebesar 0,179 yang artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi variabel tergantungnya yaitu kinerja karyawan sebesar 17,9% dengan rincian variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 16,37% dan variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 1,48%, sedangkan sisanya yaitu 82,1% dipengaruhi variabel lain.

Terdapat 5 kategori hasil analisis data pada masing-masing variabel, yaitu kategori sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Pada variabel kinerja karyawan terdapat 9 orang (11,2%) masuk pada kategori cukup, 51 orang (63,8%) termasuk dalam kategori tinggi dan 20 orang (25%) masuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga kinerja karyawan tergolong tinggi. Hal ini juga didukung dari demografi responden, dimana usia dan masa kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Pada penelitian ini, responden yang berusia 23-30 tahun sebanyak 27 orang (33,75%), 31-40 tahun sebanyak 39 orang (48,75%), 41-50 tahun sebanyak 11 orang (13,75%) dan yang berusia 51-55 tahun sebanyak 3 orang (3,75%). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sehingga bisa meningkatkan kinerjanya (Aprilyanti, 2017). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), usia produktif yaitu yang berusia 15-65 tahun, sehingga seluruh responden termasuk di dalam usia produktif. Kemudian untuk masa kerja responden 1-2 tahun sebanyak 12 orang (15%), 3-5 tahun sebanyak 10 orang, 6-10 tahun sebanyak 32 orang (40%) dan yang >10 tahun sebanyak 26 orang (32,5%). Dimana semakin lama masa kerja karyawan maka akan meningkat pula pengalaman serta kemampuannya dalam

melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri (Aprilyanti, 2017).

Pada variabel lingkungan kerja terdapat 9 orang (11,2%) masuk pada kategori cukup, 51 orang (63,8%) termasuk dalam kategori tinggi dan 20 orang (25%) masuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga lingkungan kerja tergolong tinggi. Akbar (2017) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman maka kinerjanya pun akan semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian, bahwa lingkungan kerjanya tinggi diikuti dengan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Pada variabel kepuasan kerja terdapat 19 orang (23,8%) masuk pada kategori cukup, 41 orang (51,2%) termasuk pada kategori tinggi dan 20 orang (25%) termasuk pada kategori sangat tinggi, sehingga kepuasan kerja tergolong tinggi. Kusumastuti, Kurniawati, Satria, dan Wicaksono (2019) menyatakan bahwa rasa kepuasan kerja akan diperoleh seorang karyawan saat ia sedang bekerja. Kepuasan tersebut mencakup gaji yang diperoleh dari hasil kerjanya atau hubungan dengan sesama rekan kerja, dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Sehingga hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi diikuti dengan kinerja karyawan yang tinggi pula. Kepuasan kerja karyawan juga didukung dengan demografi responden, dimana usia dan tingkat pekerjaan atau jabatan dari karyawan bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini, usia responden antara 23-30 tahun sebanyak 27 orang (33,75%), 31-40 tahun sebanyak 39 orang (48,75%), 41-50 tahun sebanyak 11 orang (13,75%) dan 51-55 tahun sebanyak 3 orang (3,75%). Dilihat dari usia, karyawan yang lebih tua akan lebih puas dengan pekerjaannya. Kemudian, berdasarkan tingkat pekerjaan, karyawan yang memiliki posisi lebih tinggi akan lebih puas dan dapat menunjukkan kinerjanya yang lebih baik dan aktif dalam bekerja (Ratnasari, Sutjahjo, & Adam, 2020).

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan,

juga terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, serta terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian membuktikan kategori untuk variabel kinerja karyawan dengan kategori tinggi, kemudian untuk variabel lingkungan kerja dengan kategori tinggi dan untuk variabel kepuasan kerja dengan kategori tinggi juga. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 17,9% dengan rincian variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 16,37% dan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 1,48%.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: 1) Perusahaan diharapkan tetap mempertahankan interaksi atau komunikasi dengan karyawan tetap terjaga dengan kegiatan Forum Peningkatan Kinerja (FPK) agar lebih mempererat hubungan sesama karyawan maupun atasan dengan bawahan. 2) Perusahaan juga diharapkan tetap mempertahankan program pemberian *reward* atau penghargaan dalam bentuk piagam atau plakat dan insentif yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi yang diadakan per triwulan. 3) Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan atau mengganti variabel lain agar dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi lebih besar pada kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. (2017). The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance: A Case Study of Private University in Jakarta. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 5(1), 85–95.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>

- As'ad, M. S. U. (2004). *Psikologi Industri* (Edisi ke-e). Yogyakarta: Liberty.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: an experiential approach*. United State: McGraw-Hill.
- Budirianti, B. L. R., Agusdin, & Surati. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 174. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2174>
- Ihsani, N., & Wijayanto, A. (2020). The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Job Satosfication On Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 492–502. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Ketut, S., Saparuddin, M., Budi, H., Herlithah, Tuty, S., & Indah, N. S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Lestari, D. (2018). *Pengaruh Purposefull Work dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. Skripsi, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Marliani, S. (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75. <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa ). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam. (2020). The effect of job satisfaction, organizational culture and leadership on employee performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 23(13 A), 849–857. <https://doi.org/10.36295/ASRO.2020.231329>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th editi). United State of America: Pearson Education, Inc.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162–



180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: SAGE Publications.

Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation , Work Environment , and Work Life Balance on Employee Performance at PT . Angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport - Balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences*, 19(6), 40–47. <https://doi.org/10.9790/0853>

Utami, D. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Skripsi, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Vishnuaji, A. K. (2017). *Hubungan Antara Team Member Exchange dengan Kinerja pada Karyawan CV Solusi Distribusi di Yogyakarta*. Skripsi, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.