

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT JAWARA PANDU BHAKTI DI KRAMATJEGU, TAMAN, SIDOARJO)

Rahma Melanny Aprilia Irianti Putri¹, Ririn Andriana²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : melannyaprilia040@gmail.com¹, ririnandriana19@gmail.com²

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jawara Pandu Bhakti di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner. Sampel sebanyak 50 responden dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan *software* SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kepuasan dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, PT Jawara Pandu Bhakti.

Abstract

Employee performance is an important factor in determining the success of an organization. This study aims to analyze the effect of job satisfaction and work environment on employee performance at PT Jawara Pandu Bhakti in Sidoarjo. This study uses a quantitative approach with a survey method through a questionnaire. A sample of 50 respondents was selected using a purposive sampling technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The results of the study indicate that job satisfaction and work environment have a positive and significant effect on employee performance. This study provides important implications for management in increasing productivity through improving satisfaction and work environment.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance, PT Jawara Pandu Bhakti.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi yang terus berkembang, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing yang kuat agar mampu bertahan dan berkembang dalam

kompetisi bisnis yang kompleks. Salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya

manusia bukan hanya dilihat sebagai aset, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal menjadi syarat mutlak bagi terciptanya efektivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Menurut Widjaja & Ginanjar (2022), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik akan menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan, sementara kinerja yang buruk akan berdampak negatif pada produktivitas dan profitabilitas organisasi. Dalam konteks ini, perusahaan jasa seperti PT Jawara Pandu Bhakti, yang bergerak di bidang *outsourcing* dan pengembangan sumber daya manusia, sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk menjaga kualitas layanan kepada klien.

PT Jawara Pandu Bhakti menghadapi tantangan khas yang sering dihadapi perusahaan jasa, yaitu fluktuasi kinerja antar

karyawan yang berpengaruh pada kepuasan pelanggan dan keberlangsungan hubungan kerja dengan institusi mitra. Perusahaan ini menempatkan karyawan di berbagai instansi sebagai tenaga *outsourcing*, sehingga performa individu secara langsung mencerminkan kualitas perusahaan. Ketimpangan dalam kinerja karyawan dapat berakibat pada menurunnya reputasi perusahaan dan kepercayaan klien. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi terhadap faktor-faktor internal yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan dua variabel yang berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan (Halizah, 2023; Tristianingsih & Hidayat, 2022). Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas atas berbagai aspek pekerjaannya, termasuk gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Apabila karyawan merasa puas, maka motivasi dan loyalitasnya terhadap organisasi akan meningkat, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka (Kurniawan *et al.*, 2022).

Di sisi lain, lingkungan kerja juga berperan krusial dalam membentuk suasana dan kondisi yang mendukung produktivitas. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, serta aspek psikososial seperti hubungan interpersonal, dukungan sosial, dan manajemen konflik (Harmen *et al.*, 2024). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada semangat kerja dan output kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT Jawara Pandu Bhakti. Diharapkan hasil dan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan aspek-aspek yang memengaruhi motivasi dan kenyamanan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia yang merujuk pada hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar, target, atau kriteria

yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Widjaja & Ginanjar (2022), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya terbatas pada hasil akhir, tetapi juga mencakup perilaku dan proses yang digunakan karyawan untuk mencapai organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan pengawasan dari atasan. Menurut teori Dua Faktor Herzberg, terdapat faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan (*motivator*) dan ketidakpuasan (*hygiene factors*). Faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja, sedangkan faktor hygiene seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan hanya dapat mencegah ketidakpuasan (Suryani, 2022). Penelitian

oleh Nurhandayani (2022) dan Sari et al. (2024) menegaskan bahwa kepuasan kerja, terutama yang berkaitan dengan keadilan imbalan, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (psikososial). Lingkungan fisik mencakup fasilitas seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata letak ruang kerja. Lingkungan non-fisik berkaitan dengan hubungan interpersonal antar karyawan, hubungan dengan atasan, serta budaya kerja yang ada (Harmen et al., 2024). Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, dapat mengurangi stres dan meningkatkan konsentrasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan (Vanessa & Nawawi, 2022).

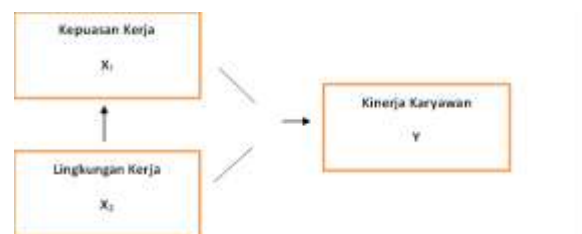
Kerangka Berfikir

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, penelitian ini dibangun di atas asumsi bahwa kinerja karyawan (variabel dependen) dipengaruhi oleh faktor

internal organisasi, yaitu kepuasan kerja (variabel independen X_1) dan lingkungan kerja (variabel independen X_2).

Kepuasan kerja, yang mencakup kepuasan terhadap gaji, pengakuan, dan hubungan kerja, secara teoretis dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan memfasilitasi karyawan untuk bekerja secara optimal tanpa gangguan fisik maupun psikologis.

Dengan demikian, kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jawara Pandu Bhakti.

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jawara Pandu Bhakti.

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Jawara Pandu Bhakti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pendekatan asosiatif dipilih karena penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan suatu fenomena, tetapi juga menganalisis sejauh mana hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel tersebut secara statistik dapat diukur dan dijelaskan secara objektif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, dengan instrumen utama berupa kuesioner. Kuesioner dirancang dalam bentuk skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak

setuju” hingga “sangat setuju”, untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator - indikator pada setiap variabel. Instrumen ini telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa pertanyaan yang diajukan benar-benar mengukur apa yang dimaksud serta konsisten dalam pengukurannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT Jawara Pandu Bhakti yang bertugas di lokasi penempatan. Untuk mendapatkan sampel penelitian, digunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditentukan peneliti. Adapun kriteria yang digunakan adalah: (1) karyawan tetap atau kontrak, dan (2) telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan tersebut. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 50 orang responden yang dianggap representatif untuk memberikan gambaran umum mengenai fenomena yang diteliti.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis dilakukan dengan *software* SPSS versi 25 yang

mempermudah dalam mengolah data numerik dan melakukan pengujian statistik secara akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 50 karyawan aktif di PT Jawara Pandu Bhakti yang telah bekerja selama minimal satu tahun. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert lima poin, di mana skor 1 menunjukkan ketidaksetujuan yang sangat kuat dan skor 5 menunjukkan persetujuan yang sangat kuat.

Tabel 1. Hasil Kuesioner

Pernyataan	Rata-Rata (Mean)	Standar Deviasi	Min	Max
Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya	3,36	1,24	1	5
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini	2,56	1,09	1	5
Saya mendapatkan pengakuan yang layak atas hasil kerja saya	2,96	1,18	1	5
Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan kompensasi yang diterima	3,00	1,29	1	5
Saya merasa nyaman dengan kondisi tempat saya bekerja	4,22	0,68	2	5
Saya merasa kerja sama antar rekan di lingkungan ini sangat baik	3,84	0,79	2	5

Pernyataan	Rata-Rata (Mean)	Standar Deviasi	Min	Max
Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sangat memadai	3,98	0,82	2	5
Lingkungan kerja membantu untuk fokus dan menyelesaikan tugas dengan baik	3,66	0,89	2	5

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa aspek kenyamanan tempat kerja memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 4,22 dengan standar deviasi 0,68. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa tempat kerja mereka telah memenuhi kenyamanan yang dibutuhkan untuk bekerja secara optimal. Selain itu, indikator lain yang menunjukkan persepsi positif adalah fasilitas kerja ($mean = 3,98$) dan kerja sama antarrekan ($mean = 3,84$). Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan sosial dapat meningkatkan kepuasan serta semangat kerja (Firman *et al.*, 2024).

Namun, hasil berbeda ditemukan pada aspek kepuasan terhadap gaji yang mendapatkan nilai rata-rata terendah, yaitu 2,56, diikuti oleh pengakuan atas hasil kerja dengan rata-rata 2,96. Ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, masih terdapat ketidakpuasan

pada aspek kompensasi dan penghargaan atas kinerja. Menurut penelitian oleh Sari *et al.* (2024), salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja adalah keadilan dalam sistem kompensasi dan pemberian *reward* yang proporsional. Ketidakpuasan terhadap gaji berpotensi menurunkan loyalitas serta motivasi kerja dalam jangka panjang.

Secara umum, analisis deskriptif menunjukkan bahwa PT Jawara Pandu Bhakti telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang cukup mendukung, namun masih perlu meningkatkan aspek internal terkait kepuasan kerja seperti sistem kompensasi dan penghargaan.



Gambar 1. Diagram Rata-Rata Kepuasan dan Lingkungan Kerja

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antar item pertanyaan terhadap total skor variabel. Hasil menunjukkan bahwa seluruh item

memiliki nilai korelasi $> 0,3$, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Hal ini berarti item-item dalam kuesioner secara konsisten mengukur variabel yang dimaksud.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Ketiga variabel yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, yang menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, data yang diperoleh dari responden dapat diandalkan untuk dianalisis lebih lanjut.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan analisis regresi linear berganda dengan *software* SPSS versi 25. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 6,895 + 0,350X_1 + 0,329X_2$$

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Lingkungan kerja

Table 1. hasil uji t (parsial)

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	6,895			
Kepuasan Kerja (X_1)	0,350	2,728	0,009	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	0,329	2,971	0,005	Signifikan

- Variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai $t = 2,728$ dengan signifikansi = 0,009, yang berarti $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai $t = 2,971$ dengan signifikansi = 0,005, juga $< 0,05$, sehingga lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat oleh temuan dari Aliya & Ardila (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor dominan yang memengaruhi produktivitas dan performa karyawan dalam perusahaan.

Table 2. Uji F (simultan)

Model	F Hitung	Sig.	Keterangan
Regresi	13,435	0,000	Signifikan

Menunjukkan nilai $F = 13,435$ dengan signifikansi = 0,000 ($< 0,05$), yang berarti secara bersama-sama variabel kepuasan

kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menegaskan bahwa kedua variabel independen saling melengkapi dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan produktif.

Table.3 Uji R Square (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,609	0,371	0,344

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,371, yang menunjukkan bahwa 37,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sementara sisanya 62,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kepuasan kerja, terutama dari aspek hubungan dengan atasan dan rekan kerja, mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, memperlancar komunikasi, serta meningkatkan loyalitas dan semangat

kerja. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal dan pengakuan merupakan bagian dari faktor motivator yang dapat mendorong kinerja (Herzberg, dalam Suryani, 2022).

Sementara itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja juga terbukti secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan. Fasilitas kerja yang memadai, ruang kerja yang tertata baik, dan suasana kerja yang tidak menimbulkan tekanan psikologis menjadi elemen penting dalam mendukung performa karyawan. Menurut penelitian Manafe *et al.* (2022), lingkungan kerja fisik dan sosial yang mendukung menciptakan kesejahteraan psikologis karyawan yang berdampak positif terhadap pencapaian target kerja.

Kondisi ini sangat relevan dengan konteks operasional PT Jawara Pandu Bhakti yang bergerak di bidang *outsourcing* dan pengembangan sumber daya manusia. Perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja individu karyawan yang disalurkan ke berbagai instansi mitra. Oleh karena itu, menjaga stabilitas kepuasan kerja dan kualitas lingkungan kerja merupakan strategi penting dalam memastikan

keberlanjutan dan reputasi layanan perusahaan.

Namun demikian, hasil rata-rata yang rendah pada indikator gaji dan pengakuan menunjukkan bahwa aspek kompensasi dan *reward system* di PT Jawara Pandu Bhakti masih perlu ditinjau ulang. Ketimpangan antara beban kerja dan kompensasi dapat menjadi pemicu stres dan *turnover* jika tidak segera ditangani secara strategis. Hal ini didukung oleh penelitian Abdillah *et al.* (2024) yang menyebutkan bahwa kompensasi yang tidak memadai merupakan salah satu faktor utama penyebab rendahnya kinerja dan meningkatnya intensi *resign*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 karyawan PT Jawara Pandu Bhakti, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja dan atasan, maka semakin tinggi pula performa kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam mendorong semangat dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta dilengkapi dengan fasilitas kerja yang memadai terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerja akan lebih mudah fokus dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Secara simultan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,1%, berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2). Artinya, kedua variabel tersebut memiliki peran yang cukup besar dalam membentuk kualitas kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain di luar kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang juga turut memengaruhi.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT Jawara Pandu Bhakti dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Pertama, perusahaan disarankan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan, karena komunikasi

yang terbuka dan saling menghargai terbukti menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kedua, perusahaan perlu meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja melalui perbaikan fasilitas fisik serta menciptakan suasana sosial yang harmonis antar karyawan. Ruang kerja yang bersih, tertata, dan dilengkapi dengan sarana yang memadai dapat memberikan rasa aman dan mendukung produktivitas. Selain itu, menjaga hubungan kerja yang sehat antar karyawan juga penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketiga, disarankan agar perusahaan menyediakan ruang dan peluang bagi pengembangan karier karyawan, baik melalui pelatihan, promosi jabatan, maupun pemberian penghargaan atas pencapaian kerja. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki harapan untuk berkembang dalam kariernya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan temuan selama penelitian, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan :

1. **Meninjau Ulang Struktur Kompensasi** : mengingat kepuasan terhadap gaji mendapatkan skor terendah, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap strukturgaji dan hasil tunjangan agar lebih kompetitif dengan beban kerja serta standar industri.
2. **Mengembangkan Program Pengakuan dan Apresiasi** : Perusahaan perlu menciptakan sistem penghargaan (reward system) yang lebih formal dan transparan untuk memberikan pengakuan atas kinerja dan kontribusi karyawan.
3. **Mempertahankan dan Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja** : Aspek lingkungan kerja sudah dinilai baik, terutama kenyamanan fisik dan hubungan sosial. Hal ini perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan, misalnya dengan mengadakan kegiatan team building secara rutin untuk mempererat hubungan antar karyawan.
4. **Menyediakan Peluang Pengembangan Karier** : Memberikan jalur karier yang jelas serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri dapat menjadi faktor motivator yang kuat pada

akhirnya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., Tampubolon, E. D. Y., & Siagian, R. (2024). Dampaknya rendahnya kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(10), 6433–6439.
- Aliya, S., & Ardila, B. (2024). Determinasi fasilitas kerja, lingkungan kerja nonfisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT STL, Palembang. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(3), 761–773.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Halizah, N. (2023). Pengaruh etos kerja Islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394.
- Harmen, H., Syahreza, D., Manik, A. M. C. B., Lubis, A. S., Agustin, A.,

- Hutagalung, A. T., & Prayoga, W. (2024). Peranan efektif komunikasi kerja, konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dalam menguatkan produktivitas karyawan perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 1140–1156.
- Kurniawan, I. S., Herawati, J., & Nuraisyah, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (e-Journal)*, 10(1).
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213.
- Manafe, Y. A., Gana, F., & Fanggidae, A. H. (2022). Pengaruh program kesejahteraan dan lingkungan kerja nonfisik terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(3), 190–205.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Sari, R., Fauzan, A., & Bedi, F. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 866–876.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan kerja: Pengaruhnya dalam organisasi: Tinjauan teoritis dan empiris. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77.
- Tristianingsih, R., & 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.
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 497.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56.