

---

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Go Rental Cabang Pendopo

Serli Dwi Permata<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Amrah Muslimin<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: [serlidwiprmtaa07@gmail.com](mailto:serlidwiprmtaa07@gmail.com)

Kontak: 082281206204

---

### Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang pendopo. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 98 karyawan dan sampel 79 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder dan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, pada tahap analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data berupa analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo. Adanya pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo, adanya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo.

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

---

### Abstract

*The formulation of the problem in this study is whether the effect of job satisfaction and work environment jointly and partially on employee performance at PT. Go Rental Pendopo Branch. In this study, the population was 98 employees and a sample of 79 employees. The data used in this study are primary data and secondary data and the data collection technique is questionnaire, at the analysis stage used is quantitative. The analysis techniques used are instrument tests consisting of validity and reliability tests, while data analysis techniques are in the form of multiple linear regression analysis and F and t hypothesis tests as well as a determination coefficient ( $R^2$ ) with an error rate of 5%. The results of the study show that there is a positive influence between the variables of job satisfaction and the work environment together on employee performance at PT. Go Rental Pendopo Branch. There is a partial effect of job satisfaction on employee performance at PT. Go Rental Pendopo Branch, the partial influence of the work environment on employee performance at PT. Go Rental Pendopo Branch.*

**Keywords:** Employee Performance, Job Satisfaction, Work Environment

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Afandi, 2018). Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GO RENTAL CABANG PENDOPO***Serli Dwi Permata<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Amrah Muslimin<sup>3</sup>*

---

Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi maka sumber daya manusia tersebut perlu di manajemen dengan baik (Afandi, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan (Enny, 2019:10). Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai peran dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi. Potensi yang ada pada pegawai harus dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin, sehingga mampu meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan (Enny, 2019:10).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusianya secara optimal. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sementara lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas. Kedua faktor ini saling berkelindan dan diyakini memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua organisasi berhasil menciptakan kondisi kerja yang mendukung kinerja optimal. Hal ini terlihat pada situasi di salah satu perusahaan penyedia jasa sewa kendaraan yang beroperasi di wilayah Sumatera Selatan, di mana terdapat indikasi menurunnya performa kerja karyawan berdasarkan penilaian internal manajemen. Berdasarkan observasi awal dan hasil pra-riset, ditemukan sejumlah persoalan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja, seperti ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya celah yang perlu diteliti secara lebih mendalam.

**KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS****Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2018) Kinerja Karyawan adalah perilaku individu didalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang dimiliki.

Menurut Sutrisno (2019:89) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019) sebagai berikut : 1)Kemampuan dan Keahlian; 2)Pengetahuan; 3)Rancangan Kerja; 4)Kepribadian; 5)Motivasi Kerja; 6)Kepemimpinan; 7)Gaya Kepemimpinan; 8)Budaya

Organisasi; 9)Kepuasan Kerja; 10)Lingkungan Kerja; 11)Loyalitas; 12)Komitmen; 13) Displin kerja.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam menurut Kasmir (2019) sebagai berikut :

1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Waktu 4)Penekanan Biaya 5) Pengawasan 6) Hubungan antar karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Rahmanendra & Suhardi (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang memberikan rasa menyenangkan dan rasa mencintai kepada pekerjaan seorang pegawai. Kepuasan kerja ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan pegawai, dan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan, (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai, perusahaan, organisasi atau masyarakat. Banyak faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2015:182), ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja seperti : 1) Kondisi Kerja yang Mendukung 2) Gaji atau upah yang pantas 3) Rekan kerja yang mendukung

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Anam (2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

### **Indikator Lingkungan**

indikator Lingkungan Kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut: 1) Penerangan 2) Pewarnaan 3) Kebersihan 4) Pertukaran Udara 5) Suara/Kebisingan

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GO RENTAL CABANG PENDOPO**

Serli Dwi Permata<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Amrah Muslimin<sup>3</sup>

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis penelitian **Asosiatif**, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi dari penelitian ini adalah 98 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan rumus **Slovin** dengan tingkat kesalahan 5%, berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 79 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random* sampling. Data primer yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari indikator-indikator yang tersaji dalam kuesioner, dan data sekunder mencakup data jumlah karyawan. Analisis data menggunakan data **kualitatif yang di kuantitatif**, dengan menggunakan teknik analisis **regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi**.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.324	1.116		2.978	.004
	Kepuasan Kerja	.298	.100	.314	2.985	.004
	Lingkungan Kerja	.773	.145	.562	5.344	.000

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 22, Februari 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS di peroleh persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 3,324 + 0,289 X_1 + 0,773 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa angka konstanta mempunyai nilai 3,324 (positif), artinya jika kepuasan kerja dan lingkungan kerja 0, maka kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 3,324.

Nilai Koefisien kepuasan kerja (X1) sebesar 0,298 (positif), artinya jika kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan PT. Go Rental Cabang Pendopo meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Go Rental Cabang Pendopo.

Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,773 (positif). Artinya jika lingkungan kerja karyawan PT. Go Rental Cabang Pendopo meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan Pada PT. Go Rental Cabang Pendopo.

## Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	900.163	2	450.081	88.066	.000 <sup>b</sup>
	Residual	393.525	76	5.111		
	Total	1293.688	78			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 22, Februari 2025

Berdasarkan Tabel Uji F, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  88.066 >  $F_{tabel}$  3,12 dengan tingkat sig.  $0,000 \leq 0,05$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo.

## Uji t

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.324	1.116		2.978	.004
	Kepuasan Kerja	.298	.100	.314	2.985	.004
	Lingkungan Kerja	.773	.145	.562	5.344	.000

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 22, Februari 2025

Nilai t untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai thitung yaitu 2,985 > ttabel 1,991 hal ini juga diperkuat dengan tingkat signifikan  $t$   $0,004 \leq 0,05$  (Signifikan). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo.

Nilai t untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari nilai thitung yaitu 5,344 > ttabel 1,991 hal ini juga diperkuat dengan tingkat signifikan  $t$   $0,00 \leq 0,05$  (Signifikan). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GO RENTAL CABANG PENDOPO**

Serli Dwi Permata<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Amrah Muslimin<sup>3</sup>

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.688	2.26069

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 22, Februari 2025

Nilai Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat Adjusted R Squarei 0,688 artinya kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar 68,8% sisanya 31,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo**

Berdasarkan regresi linier berganda, terdapat pengaruh positif dikedua variabel yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo, dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo karena dapat dilihat dari nilai beta yang menunjukkan nilai positif dikedua variabel yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja artinya dikedua variabel ini memiliki keterkaitan dengan pernyataan yang sejalan atau searah sehingga hasilnya positif hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Go Rental Cabang Pendopo, dan juga dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi yang berjumlah 68,8% dari variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja hal ini menunjukkan besarnya tingkat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 31,2% yang merupakan variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja aspek yang sangat penting sehingga dapat berpengaruh langsung ke kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019:189-193).

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada pengujian hipotesis secara parsial/individu yang telah dilakukan bahwa ada pengaruh positif  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini diperkuat oleh tingkat signifikan  $0,004 \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel uji t parsial yang telah dilakukan yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  yang berarti positif

dan signifikan hal ini diartikan apabila lingkungan kerja pada PT. Go Rental Cabang Pendopo meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa **kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan** di PT. Go Rental Cabang Pendopo. Artinya, kedua faktor tersebut memiliki kontribusi bersama dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai Fhitung yang lebih besar dari Ftabel dan signifikansi yang jauh di bawah 0,05, sehingga secara statistik dinyatakan signifikan.

Secara parsial, **kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan**. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja meliputi kondisi kerja yang mendukung, gaji yang sesuai, serta hubungan sosial kerja yang baik semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins (2015), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja secara signifikan.

Secara parsial, **lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan**. Faktor-faktor seperti pencahayaan, pertukaran udara, dan tingkat kebisingan memengaruhi kenyamanan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Hal ini memperkuat kajian pustaka oleh Afandi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik dan sosial sangat menentukan keberhasilan kerja seseorang.

## SARAN

Pada variabel kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung dan gaji yang pantas. Untuk itu, PT. Go Rental Cabang Pendopo disarankan untuk lebih memperhatikan fasilitas kerja dan pemberian gaji secara adil agar dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Pada variabel lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan, pertukaran udara, dan tingkat kebisingan. Oleh karena itu, PT. Go Rental Cabang Pendopo diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan fokus pada pencahayaan, pertukaran udara, serta mengurangi tingkat kebisingan, supaya karyawan merasa lebih nyaman dan fokus dalam bekerja.

Pada variabel kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Untuk itu, PT. Go Rental Cabang Pendopo disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung agar karyawan dapat menjaga kualitas, memenuhi target kuantitas dan menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil yang maksimal.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GO RENTAL CABANG PENDOPO**

Serli Dwi Permata<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Amrah Muslimin<sup>3</sup>

---

**REFERENSI**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Anam. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah." *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* ( Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam) 46.
- Darmadi. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sisiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong." *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Darmadi. (2020). 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sisiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten tanggerang." *Jurnal Ilmiah Manajemen* ( Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma).
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rahmanendra, Dwi dan Suhardi, Eka. 2019. "Peningkatan Komitmen Organisasi." *Jurnal Manajemen*.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.