
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VINAYAKA ABADI PALEMBANG

Nanda Chairani¹, Choiriyah², Lesi Agusria³

¹⁻³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: nandachairani20@gmail.com

Kontak: 083867298650

Abstrak

Penelitian ini berjuang untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, populasi berjumlah 168 karyawan dan sampel 118 Karyawan yang diambil dengan metode Cluster Sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji Hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari analisis regresi linier berganda bahwa Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang, Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang, secara parsial ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan terhadap naik turunnya karyawan sebesar 75,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

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

Abstract

This study struggles to determine the Influence of Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance of PT. Vinayaka Abadi Palembang simultaneously and partially. The type of research uses an associative research type, the population is 168 employees and a sample of 118 employees taken by the Cluster Sampling method. The data used are primary and secondary data. The analysis technique used multiple linear regression, Hypothesis Test F and t and determination coefficient. The results of the research from multiple linear regression analysis that Job Satisfaction and Work Environment have a positive effect on the Performance of PT. Vinayaka Abadi Palembang, The results of the hypothesis test show that there is a significant influence of Job Satisfaction and Work Environment on the Performance of Employees of PT. Vinayaka Abadi Palembang, partially there is a significant influence of Job Satisfaction on Employee Performance and there is a significant influence of the Work Environment on Employee Performance. The result of the determination coefficient leads to .

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

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. VINAYAKA ABADI PALEMBANG***Nanda Chairani¹, Choiriyah², Lesi Agusria³*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang merugi. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi, kinerja, dan aspek-aspek lainnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, Diantara faktor tersebut adalah Kepuasan kerja. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017:75) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka.

PT Vinayaka Abadi Palembang, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *developer*. Produk yang ditawarkan berupa bangunan, tanah, hingga rumah yang terjangkau. Dalam menjalankan usahanya, PT Vinayaka Abadi berlokasi di Jalan Veteran No. 757A-757B, Kuto Batu, Kec. Ilir Timur II, Kota Palembang Sumatera Selatan. Permasalahan yang dihadapi di PT, Vinayaka Abadi Palembang kinerja karyawan menurun disebabkan masih kurangnya kerapihan dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. Kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya, Kurangnya kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya kurang memuaskan, Karyawan belum menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang terlambat ke kantor sehingga menyebabkan realisasi penjualan tidak tercapai, kinerja karyawan masih tergolong rendah atau dengan kata lain bahwa kinerja karyawan masih jauh dari harapan sehingga tidak tercapainya target maksimal kinerja lembaga/organisasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Menurut Kholilah (2018:139) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (dalam Busro 2018:88) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja baik dari hasil maupun perilaku kerja, yaitu: 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) Disiplin Kerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Kasmir (2019:189) adalah sebagai berikut : 1) Kualitas (mutu); 2) Kuantitas (jumlah); 3) Waktu (jangka waktu); 4) Penekanan Biaya; 5) Pengawasan; 6) Hubungan.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2018:202) 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 kerja.

Menurut Robbins dalam Bintaro dan Daryanto, (2017). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, dan kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kinerja tersebut, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kinerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:77) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan sebagai berikut : 1) Kesempatan untuk maju; 2) Keamanan Kerja; 3) Gaji; 4) Perusahaan dan Manajemen; 5) Pengawasan; 6) Faktor Intrinsik dan Pekerjaan; 7) Kondisi Kerja; 8) Aspek Sosial; 9) Komunikasi; 10) Fasilitas

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 168 karyawan dan jumlah sampel 118 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Probability Sampling dan metode yang digunakan Cluster Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data Primer ialah berupa data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan berupa data kinerja karyawan bagian karyawan, yaitu berupa dokumentasi, jumlah karyawan, target/realisasi karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang. Metode yang digunakan kuesioner dan dokumentasi. Moedl analisis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Uji instrumen validitas dan reabilitas, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi menggunakan SPSS.

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VINAYAKA ABADI PALEMBANG
Nanda Chairani¹, Choiriyah², Lesi Agusria³

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	Model	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.054	.149	
	X1	.544	.073	.502
	X2	.464	.072	.435

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1 didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,054 + 0,544 X_1 + 0,464 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,054 (positif), menunjukkan bahwa seandainya variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 0,054.
2. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,544 (positif), menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan 1 pada kepuasan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 0,544, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dengan asumsi lingkungan kerja tetap.
3. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,464 (positif), menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan 1 pada lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 0,464, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dengan asumsi kepuasan kerja tetap.

Tabel 2. Uji F

		ANOVA ^b				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.280	2	47.140	185.307	.000a
	Residual	29.255	115	.254		
	Total	123.535	117			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel IV.10 Uji F, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 185,307 > F_{tabel} 3,08$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang.

Tabel 3. Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.054	.149		.358	.721
	X1	.544	.073	.502	7.429	.000
	X2	.464	.072	.435	6.438	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel Uji t, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} kepuasan kerja (X_1) sebesar 7,429 > t_{tabel} 1,658, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang.
2. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X_2) sebesar 6,438 > t_{tabel} 1,658, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874a	.763	.759	.50437

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.12, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,759 atau 75,9%, artinya kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu memberikan sumbangan terhadap kenaikan kinerja karyawan sebesar 75,9%. Sedangkan sisanya sebesar 24,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan sumbangan dari variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kenaikan kinerja karyawan, sebesar 75,9%. Artinya antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat secara bersama-sama dan saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. VINAYAKA ABADI PALEMBANG***Nanda Chairani¹, Choiriyah², Lesi Agusria³*

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan sumbangan dari variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kenaikan kinerja karyawan, sebesar 75,9%. Artinya antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat secara bersama-sama dan saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang, bahkan pada nilai koefisien regresi kepuasan kerja menunjukkan nilai positif. Hasil ini membuktikan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini yang membuktikan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang, terbukti secara teoritis

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Tristianingsih, dkk (2022), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta didukung oleh penelitian Totos, dkk (2021), yang juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang, bahkan pada nilai koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan nilai positif. Hasil ini membuktikan bahwa apabila lingkungan kerja di perusahaan dapat ditingkatkan menjadi lebih kondusif, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kurang kondusif bagi karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi lingkungan kerja. Hasil penelitian ini yang membuktikan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang, terbukti secara teoritis.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sahda, dkk (2024), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta didukung oleh penelitian Reza (2022), yang juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran **sebagai** berikut :

1. PT. Vinayaka Abadi Palembang, diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih optimal, adapun peningkatan kinerja karyawan tersebut meliputi : peningkatan kapasitas karyawan dalam melaksanakan tugas agar sesuai dengan tujuan perusahaan, serta mendorong kuantitas produksi yang mampu dicapai karyawan agar menjadi lebih optimal, dan meningkatkan.
2. PT. Vinayaka Abadi Palembang, dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melakukan peningkatan kepuasan kerja yang saat ini masih rendah, adapun perbaikan tersebut meliputi : melakukan evaluasi untuk menilai keseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan karyawan, agar karyawan yang bekerja dapat menjalankan tugasnya dengan baik, serta memperhatikan kesesuaian gaji yang diberikan kepada karyawan, dengan mempertimbangkan besar atau kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada karyawannya, dan membina karyawan-karyawannya untuk meningkatkan hubungan yang lebih harmonis.
3. PT. Vinayaka Abadi Palembang, dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melakukan peningkatan lingkungan kerja di perusahaan, adapun peningkatan tersebut meliputi : melatih hubungan kerjasama antar karyawan dengan sesama rekan kerjanya, serta mendorong peran pimpinan agar berupaya untuk mendekatkan dirinya dengan para karyawan, agar proses kordinasi antara pimpinan dan bawahan dapat berlangsung secara kondusif, dan melakukan evaluasi dalam pembagian tim kerja, agar tiap anggota kelompok karyawan yang bekerja dalam suatu tim terdapat kecocokan yang berguna untuk sinkronisasi kerja yang sejalan dengan tujuan pekerjaan.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. VINAYAKA ABADI PALEMBANG**

Nanda Chairani¹, Choiriyah², Lesi Agusria³

REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi. P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Cahyani, E., & Septianti, D. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Rewards Terhadap Kinerja kerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif*, 5(1), 22–41.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Raja grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju...
- Sinambela, L,P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alphabet.
- Sujarweni, V. W. 2019, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press