

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panel Global Energi Indonesia

Edward Alezandro Lbn. Raja^{1*}, Adiwima Zebua², Hasarman Boi Gulo³

^{1,2,3} Institut Bisnis dan Komputer Indonesia

* E-mail: edwardalezandrol@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 30-09-2026

Revision: 08-10-2026

Published: 09-10-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i2.828

ABSTRAK

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut memiliki karyawan dengan kinerja optimal agar mampu bertahan dan berkembang. Kinerja karyawan dipahami sebagai sejauh mana karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panel Global Energi Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh 53 karyawan menjadi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala *Likert* lima tingkat dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 16, yang didahului uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan. Perusahaan disarankan menjaga kenyamanan dan keselamatan lingkungan kerja serta meningkatkan kepuasan karyawan melalui imbalan yang adil dan hubungan kerja yang harmonis.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Amid increasingly intense business competition, organizations are required to have employees who perform at their best in order to survive and thrive. Employee performance is defined as the extent to which an employee fulfills the tasks and responsibilities assigned to them. Employee performance is a key factor in an organization's success in facing increasingly intense business competition. This study aims to analyze the influence of the work environment and job satisfaction on employee performance at PT Panel Global Energi Indonesia. The study employed a quantitative associative approach using a saturation sampling technique, resulting in all 53 employees serving as respondents. Data were collected via a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 16, preceded by tests of validity, reliability, and classical assumptions. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, as does job satisfaction. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect. The work environment is the most dominant variable. The company is advised to maintain a comfortable and safe work

Acknowledgment

environment and to enhance employee satisfaction through fair compensation and harmonious working relationships.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Multiple Linear Regression, Human Resource Management*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut memiliki karyawan dengan kinerja optimal agar mampu bertahan dan berkembang. Kinerja karyawan dipahami sebagai sejauh mana karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sitohang, 2019; Totos et al., 2023). Namun, tidak semua organisasi mampu mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Masalah seperti rendahnya produktivitas, menurunnya kualitas hasil kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya kedisiplinan dan motivasi masih sering dijumpai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor internal organisasi, khususnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Daryanto, 2026; Lilo & Ardiansari, 2025).

Lingkungan kerja mencakup alat, bahan, metode kerja, dan kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif menumbuhkan kenyamanan dan semangat kerja, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat memicu stres dan kelelahan yang menurunkan kinerja (Triana & Yofi, 2021). Penelitian terdahulu pada perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja (Lasmana, 2024; Wibisono & Catrayasa, 2026).

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaan mereka, dan sangat dipengaruhi oleh sistem penghargaan, kondisi kerja, serta hubungan interpersonal di dalam organisasi (Dasmayanti et al., 2026; Zein & Anwar, 2026). Karyawan yang puas cenderung lebih loyal, berkomitmen, dan termotivasi sehingga kinerjanya meningkat. Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Fatmasari & Badaruddin, 2022; Paramitha & Ruswidiono, 2024).

PT Panel Global Energi Indonesia bergerak di bidang penyediaan panel listrik untuk pelanggan

industri dan perumahan di Sumatera Utara, meliputi penjualan panel, panel engineering, komponen kelistrikan, serta jasa desain dan perakitan panel. Karakteristik bidang ini menuntut ketelitian, kerja sama tim yang intensif, dan kepatuhan pada standar keselamatan (Lasagena et al., 2024; Putra et al., 2025). Hasil observasi awal menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan dan kondisi kerja aktual, yang tampak dari frekuensi ketidakhadiran, penurunan produktivitas di beberapa unit kerja, serta umpan balik ketidakpuasan terhadap aspek tertentu dalam sistem kerja (Hendra et al., 2024; Nurlaela & Trianasari, 2021).

Penelitian terdahulu juga belum menunjukkan hasil yang seragam. Sejumlah penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain menemukan bahwa pengaruhnya tidak signifikan (Apriyanti et al., 2021; Luthtamy & Ekhsan, 2024). Selain itu, kajian pada perusahaan engineering dan kelistrikan berskala kecil hingga menengah di Sumatera Utara masih terbatas, padahal sektor ini memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda, seperti tingkat risiko kerja yang lebih tinggi (Amelia & Ratnawili, 2023; Ramli, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panel Global Energi Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memberi bukti empiris baru bagi kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT Panel Global Energi Indonesia, Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, pada Maret sampai Juni 2026. Hipotesis yang diuji adalah: (H_1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial; (H_2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial; dan (H_3) lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 53 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga diperoleh 53 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden, didukung observasi lapangan dan wawancara dengan pihak manajemen maupun karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan dan literatur ilmiah yang relevan.

Kuesioner terdiri atas 30 pernyataan (12 butir untuk lingkungan kerja, 8 butir untuk kepuasan kerja, dan 10 butir untuk kinerja karyawan) yang diukur dengan skala Likert lima tingkat, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 1. Data dianalisis dengan SPSS versi 16 melalui beberapa tahap. Pertama, uji instrumen, yaitu uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment (butir valid jika r hitung $> r$ tabel 0,270 pada $df = 51$ dan taraf signifikansi 5%) serta uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (reliabel jika nilainya $> 0,60$). Kedua, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas residual dengan Kolmogorov-Smirnov (data normal jika Sig. $> 0,05$), uji multikolinearitas melalui nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , serta uji heteroskedastisitas melalui diagram pencar ZPRED terhadap SRESID. Ketiga, analisis regresi linear berganda dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

dengan Y adalah kinerja karyawan, a konstanta, b_1 dan b_2 koefisien regresi, X_1 lingkungan kerja, X_2 kepuasan kerja, dan e galat. Keempat, pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan pada taraf signifikansi 5%, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian disajikan berurutan, dimulai dari karakteristik responden, hasil uji instrumen dan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, hingga pengujian hipotesis.

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 53 karyawan yang seluruhnya merupakan populasi penelitian. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 2. Responden didominasi laki-laki (77,4%) dan berusia kurang dari 25 tahun (92,5%). Sebagian besar responden bekerja di bagian produksi/teknik (62,3%), dengan lama bekerja terbanyak pada rentang 4–6 tahun (34,0%). Sebanyak 75,5% responden telah bekerja satu tahun atau lebih, sehingga mereka relatif memahami kondisi kerja di perusahaan.

Tabel 2. Karakteristik Responden ($n = 53$)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	41	77,4
	Perempuan	12	22,6
Usia	< 25 tahun	49	92,5
	25–30 tahun	4	7,5
	> 30 tahun	0	0,0
Bagian/divisi	Produksi/teknik	33	62,3
	Administrasi/keuangan	7	13,2
	Operasional lapangan	5	9,4
	Maintenance/pemeliharaan	4	7,5
	Lainnya	3	5,7
Lama bekerja	HRD	1	1,9
	< 1 tahun	13	24,5
	1–3 tahun	16	30,2
	4–6 tahun	18	34,0
	> 6 tahun	6	11,3

Sumber: Data olahan (2026)

Hasil Uji Instrumen

Uji validitas terhadap 30 butir pernyataan menunjukkan bahwa seluruh butir valid, dengan nilai r hitung yang melampaui r tabel sebesar 0,270 ($df = 51$; $\alpha = 5\%$) dan signifikansi 0,000 (Tabel 3). Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,928 untuk keseluruhan butir, lebih tinggi daripada batas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	12	0,422–0,703	0,270	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	8	0,407–0,666	0,270	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,437–0,662	0,270	Valid
Reliabilitas (seluruh butir)	30	$\alpha = 0,928$	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan (2026)

Hasil Uji Asumsi Klasik

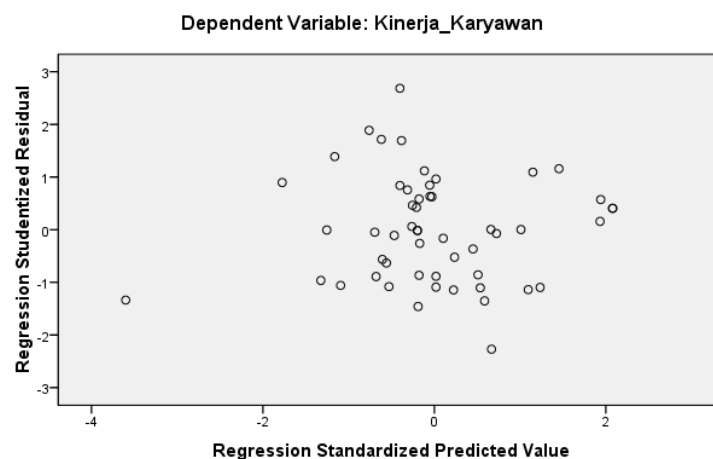
Hasil uji asumsi klasik diringkas pada Tabel 4. Uji Kolmogorov-Smirnov terhadap residual menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,605 ($> 0,05$), sehingga residual berdistribusi normal. Nilai Tolerance sebesar 0,483 dan VIF sebesar 2,070 pada kedua variabel bebas memenuhi kriteria (Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Pada diagram pencar (Gambar 1), titik-titik menyebar acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk

pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Asymp. Sig. = 0,605	Sig. > 0,05	Residual normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,483; VIF = 2,070	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (diagram pencar)	Titik menyebar acak, tanpa pola	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data olahan (2026)



Gambar 1. Diagram Pencar (Scatterplot) Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data olahan (2026)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 5. Berdasarkan koefisien tidak terstandar, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Konstanta)	7,480	3,537	—	2,115	0,039
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,398	0,108	0,483	3,680	0,001
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,419	0,162	0,339	2,580	0,013

Sumber: Data olahan (2026)

Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y). Sumber: Data olahan (2026)

$$Y = 7,480 + 0,398X_1 + 0,419X_2 + e \quad (2)$$

Konstanta sebesar 7,480 menunjukkan bahwa kinerja karyawan bernilai 7,480 apabila lingkungan kerja dan kepuasan kerja bernilai nol. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,398 berarti

setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,398 satuan, dan koefisien kepuasan kerja sebesar 0,419 berarti setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,419 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Kedua koefisien bertanda positif.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (parsial). Lingkungan kerja memperoleh t hitung sebesar 3,680 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), lebih besar daripada t tabel sebesar 2,009 ($\alpha = 5\%$; uji dua sisi; $df = 50$), sehingga H_1 diterima. Kepuasan kerja memperoleh t hitung sebesar 2,580 dengan signifikansi 0,013 ($< 0,05$), yang juga lebih besar daripada t tabel, sehingga H_2 diterima. Berdasarkan koefisien beta terstandar (0,483 untuk lingkungan kerja dan 0,339 untuk kepuasan kerja), lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Uji F (simultan). Hasil uji F pada Tabel 6 menunjukkan F hitung sebesar 35,026 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), lebih besar daripada F tabel sebesar 3,18 ($df_1 = 2$; $df_2 = 50$; $\alpha = 5\%$), sehingga H_3 diterima. Artinya, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Kuadrat	F hitung	Sig.
Regresi	1.701,941	2	850,971	35,026	0,000
Residual	1.214,776	50	24,296		
Total	2.916,717	52			

Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y); prediktor: Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Sumber: Data olahan (2026)

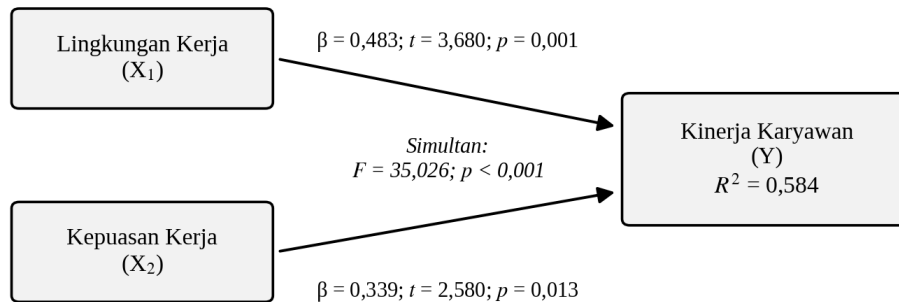
Sumber: Data olahan (2026)

Koefisien determinasi. Tabel 7 menunjukkan nilai R sebesar 0,764, R^2 sebesar 0,584, dan $Adjusted R^2$ sebesar 0,567. Dengan demikian, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menjelaskan 58,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 41,6% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian. Ringkasan hasil pengujian ditampilkan pada Gambar 2.

Tabel 7. Ringkasan Model dan Koefisien Determinasi

R	R^2	$Adjusted R^2$	Std. Error of the Estimate
0,764	0,584	0,567	4,929

Sumber: Data olahan (2026)



Gambar 2. Ringkasan Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan (2026)

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panel Global Energi Indonesia ($t = 3,680$; $p = 0,001$). Artinya, semakin baik kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan efektivitas kerja karyawan (Kalsum & Wijaya, 2023). Pada perusahaan panel listrik, pekerjaan merakit panel dan mengerjakan komponen kelistrikan menuntut ketelitian serta kepatuhan pada standar keselamatan, sehingga pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, kebisingan yang terkendali, keamanan kerja, dan hubungan kerja yang baik berpotensi membantu karyawan bekerja lebih fokus. Sebagian besar responden (62,3%) bekerja di bagian produksi/teknik yang bersentuhan langsung dengan kondisi fisik tempat kerja. Hal ini mungkin menjelaskan mengapa lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan ($Beta = 0,483$), meskipun dugaan ini perlu diuji lebih lanjut (Safitri et al., 2026).

Hasil ini konsisten dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Sebaliknya, beberapa penelitian lain tidak menemukan pengaruh yang signifikan, dan ada pula yang melaporkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan (Albetris et al., 2024; Sembiring, 2023). Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek, ukuran sampel, dan instrumen penelitian, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasi begitu saja. Penelitian ini menambah bukti bahwa pada perusahaan engineering dan kelistrikan, lingkungan kerja merupakan faktor yang berarti bagi kinerja karyawan (Shaari et al., 2022).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,580$; $p = 0,013$). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sistem penghargaan, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal di dalam organisasi. Karyawan yang puas terhadap imbalan, kondisi kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja cenderung lebih termotivasi menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan karyawan yang tidak puas berisiko menunjukkan semangat kerja dan kualitas kerja yang menurun.

Temuan ini sejalan dengan banyak penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Menariknya, berbeda dengan lingkungan kerja yang hasilnya tidak selalu konsisten, pengaruh kepuasan kerja tampak lebih konsisten di berbagai penelitian, sehingga kepuasan kerja dapat dipandang sebagai determinan kinerja yang relatif stabil. Koefisien regresi kepuasan kerja (0,419) memang sedikit lebih besar daripada lingkungan kerja (0,398), tetapi koefisien beta lingkungan kerja lebih besar (0,483 dibandingkan 0,339). Karena kedua variabel diukur dengan jumlah butir yang berbeda (12 dan 8 butir), perbandingan kekuatan pengaruh lebih tepat menggunakan koefisien terstandar, sehingga lingkungan kerja dinilai lebih dominan (Suryanto & Sandra, 2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara Simultan

Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 35,026$; $p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar 58,4%. Hasil ini sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang juga menemukan pengaruh simultan yang signifikan, dan salah satu penelitian pada instansi pemerintah bahkan melaporkan kontribusi sebesar 83,3%. Kontribusi 58,4% menunjukkan bahwa kedua variabel berperan besar, tetapi 41,6% sisanya dipengaruhi faktor lain, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kompensasi, yang layak diteliti pada penelitian selanjutnya.

Secara praktis, hasil ini menyiratkan bahwa manajemen perlu menjaga dan memperbaiki kondisi fisik tempat kerja (penerangan, suhu, kebisingan, dan keamanan kerja) serta hubungan kerja, sekaligus meningkatkan kepuasan karyawan melalui imbalan yang adil dan supervisi yang baik. Hasil penelitian ini perlu ditafsirkan dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian, yakni data berasal dari persepsi responden melalui kuesioner pada satu perusahaan dengan 53 responden dan satu periode waktu, sehingga generalisasi hasil terbatas.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panel Global Energi Indonesia, baik

secara parsial ($p = 0,001$ dan $p = 0,013$) maupun secara simultan ($F = 35,026$; $p < 0,001$), dengan kontribusi sebesar 58,4% dan lingkungan kerja sebagai variabel yang paling dominan ($Beta = 0,483$). Artinya, semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi kepuasan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan temuan tersebut, manajemen perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas, kenyamanan, dan keamanan kerja maupun hubungan antarpegawai, serta meningkatkan kepuasan karyawan melalui penghargaan, kompensasi yang sesuai, kesempatan pengembangan karier, dan hubungan kerja yang harmonis. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi untuk menjelaskan 41,6% variasi kinerja yang belum terjelaskan, serta memperluas objek penelitian ke perusahaan sejenis agar hasilnya dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Albetris, A., Sumantri, S., & Kurniawan, D. (2024). Effect of Job Satisfaction and Workload on Employee Performance at Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi Batang Hari Regency -- Jambi. *Journal of Business Studies and Management Review*, 8(1). <https://doi.org/10.22437/jbsmr.v8i1.40478>
- Amelia, K. R., & Ratnawili. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 163–175. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4441>
- Apriyanti, R., Sudiarditha, I. R., & Saptono, A. (2021). Effect of Reward and Work Environment on Employee Performance through Work Satisfaction as a Mediation (Study on Employees of PT. International Chemical Industry). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(6). <https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i6.718>
- Daryanto, D. (2026). The Influence of Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediating Variables at PT. Berkas Cipta Abadi Merauke. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 23(2), 894–905. <https://doi.org/10.30659/jrbi.v23i2.53028>
- Dasmayanti, Kornelius, Y., Ibrahim, A. I., & Murad, M. A. (2026). The Influence of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at the Department of Industry and Trade of Central Sulawesi Province. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 22(1). <https://doi.org/10.29406/jmm.v22i1.8807>
- Fatmasari, F., & Badaruddin, B. (2022). Discipline, Motivation, Local Wisdom, and Work Environment on Performance through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 26(3), 492–511. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i3.940>
- Hendra, H. G., Candana, D. M., & Afuan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. *EBISMAN: EBisnis Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.59603/ebisman.v2i3.520>
- Kalsum, E. U., & Wijaya, M. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Competency on Employees' Job Achievement at PT. Nusantara Surya Sakti. *Accounting and Business Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.54248/abj.v5i2.4686>

- Lasagena, M., Idris, & Kadang, J. (2024). Influence of Employee Interaction and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction. *Tadulako International Journal of Applied Management*, 6(2). <https://doi.org/10.59769/tajam.v6i2.126>
- Lasmana, I. W. (2024). The Influence of Work Environment and Work Competence on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT XYZ Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20(2), 109–120. <https://doi.org/10.21831/jim.v20i2.71048>
- Lilo, A. N. G., & Ardiansari, A. (2025). The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Research Horizon*, 5(4), 1111–1124. <https://doi.org/10.54518/rh.5.4.2025.736>
- Luthtamy, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Quality Work of Life dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior pada PT Asahi Sukses Industri. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.28378>
- Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29308>
- Paramitha, T. H., & Ruswidiono, W. (2024). Kepuasan Kerja Memediasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. X. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 4(2), 253–264. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v4i2.2563>
- Putra, R. S., Agustina, T. S., & Aziz, A. A. (2025). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3629>
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29–42. <https://doi.org/10.25105/ber.v19i1.5343>
- Safitri, U. R., Syalsabila, X. N., & Suhartini, T. (2026). Enhancing Indonesian Employees Performance through Work Facility, Soft Skill, and Work Motivation: Evidence from Indonesia. *Journal of Economic Development and Village Building*, 4(1). <https://doi.org/10.59261/jedvb.v4i1.64>
- Sembiring, J. O. B. (2023). The Effect of Work Environment, Motivation, and Work Satisfaction on Employee Performance: A Case Study of One of the Regional-Owned Companies in Medan. *Journal of Finance, Economics and Business*, 1(2). <https://doi.org/10.59827/jfeb.v1i2.75>
- Shaari, R., Sarip, A., & Ramadhinda, S. (2022). A Study of the Influence of Physical Work Environments on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i12/15975>
- Sitohang, N. (2019). Effect of Work Environment to Employee Performance in PT Dwigunatama Bekasi, Indonesia. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 6(10), 37–45. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v6.i10.2019.559>
- Suryanto, & Sandra, J. (2021). The Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance (Case Study on PT Post Energy Indonesia Jakarta Office). *Management Research Studies Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.56174/mrsj.v2i2.426>
- Totos, P. M. O., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3). <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10745>

- Triana, H., & Yofi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Omnitech Global Indonesia. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 1(2), 113–124. <https://doi.org/10.32493/jism.v1i2.25615>
- Wibisono, F. F. C., & Catrayasa, W. (2026). Leadership Style, Discipline, and Work Environment: Effects on Employee Performance via Job Satisfaction. *International Journal of Organizational Business Review*, 1(2), 79–96. <https://doi.org/10.61401/ijobr.v1i1.588>
- Zein, N., & Anwar, Y. (2026). The Influence of Work Environment, Work Facilities, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Adam Dani. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Sciences (IJoMS)*, 5(1). <https://doi.org/10.59066/ijoms.v5i1.2317>