



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Davincido Nusantara Di Jakarta Pusat

Muhammad Fazri Ramadhan¹, Kenny Astria²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia^{1,2}

E-mail: fazrirmdn12@gmail.com¹, Dosen01899@unpam.ac.id²

Abstract - This study aims to determine and analyze the influence of the physical work environment and job satisfaction on employee performance at PT Davincido Nusantara in Central Jakarta. A quantitative method with an associative approach was employed. The study population consisted of 64 employees, all of whom were included in the sample using the saturated sampling technique. Data collection was conducted via questionnaires, while data analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, t-tests, and F-tests using SPSS version 26 software. The results indicate that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a regression equation of $Y = 15.009 + 0.620X_1$, a correlation coefficient of 0.623, and a coefficient of determination of 38.8%. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression equation of $Y = 15.620 + 0.620X_2$, a correlation coefficient of 0.623, and a coefficient of determination of 38.8%. Simultaneously, the physical work environment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, with a regression equation of $Y = 8.913 + 0.391X_1 + 0.390X_2$, a correlation coefficient of 0.699, a coefficient of determination of 48.9%, and an F-calculated value of 29.138 (significance level $0.000 < 0.05$). Thus, improvements in the physical work environment and higher levels of job satisfaction lead to enhanced employee performance.

Keywords: Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Davincido Nusantara di Jakarta Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,009 + 0,620X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,623 dan koefisien determinasi sebesar 38,8%. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,620 + 0,620X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,623 dan koefisien determinasi sebesar 38,8%. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,913 + 0,391X_1 + 0,390X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,699, koefisien determinasi sebesar 48,9%, serta nilai Fhitung sebesar 29,138 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja fisik dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam setiap perusahaan, manusia memiliki peran aktif untuk membangun citra perusahaan tersebut seperti berkolaborasi dengan pihak lain demi mencapai tujuan sambil memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia. Individu yang bekerja di dalam suatu

perusahaan, yang memberikan kontribusi baik secara fisik maupun mental dan menerima kompensasi sesuai kesepakatan atau regulasi disebut dengan karyawan. Untuk meraih keberhasilan sebuah perusahaan dengan meningkatkan performa atau kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Beberapa hal dapat mempengaruhi performa karyawan, termasuk lingkungan kerja Fisik dan kepuasan kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. sumber daya manusia harus ditempatkan pada satu jabatan yang tepat agar kelancaran kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya. Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen - komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan lingkungan kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan lingkungan kerja tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras. demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya dimana hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mewujudkan kinerja kerja melalui lingkungan kerja yang sesuai dengan apa yang di harapkan.

Davincido Nusantara sebagai perusahaan yang terus berkembang dituntut untuk memastikan bahwa karyawannya bekerja dalam lingkungan yang mendukung performa optimal. Namun dalam beberapa waktu terakhir, ditemukan adanya indikasi seperti tingginya tingkat kelelahan karyawan, penurunan produktivitas di beberapa divisi, serta keluhan mengenai kondisi fisik tempat kerja. Selain itu, beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka merasa kurang puas terhadap fasilitas maupun dukungan yang diberikan perusahaan, yang berpotensi mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan

hasil kerja mereka.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya guna untuk meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang timbul dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya, mencakup persepsi tentang tugas, kompensasi, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Robbins (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis metode penelitian kuantitatif dibagi menjadi metode penelitian survei dan eksperimen (Sugiyono, 2021). Metode yang digunakan adalah metode survei. Metode survei adalah metode penelitian yang mengandalkan penggunaan angket atau wawancara yang terstruktur untuk mengumpulkan informasi dari responden (Sugiyono, 2021). Tujuannya adalah untuk memperoleh data tentang pandangan, sikap, persepsi, dan fakta-fakta dari responden. Survei dapat diterapkan pada skala besar atau kecil. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Tujuan dari jenis penelitian ini adalah untuk menjelaskan

pengaruh antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Jawaban Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – laki	38	59,4
Perempuan	26	40,6
Total	64	100

Sumber : Data diolah dengan spss 26

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data bahwa dari total 64 responden, jenis kelamin responden bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang (59,4%). Responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (40,6%).

b. Berdasarkan Usia

Tabel 2 Karakteristik Responden Usia

Usia	Jumlah responden	Persentase (%)
19-23 Tahun	5	7,8
24-27 Tahun	46	71,9
27>Tahun	13	20,3
Total	64	100

Sumber: Data diolah dengan spss 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia 19 – 23 tahun sebanyak 5 orang atau 7,8%, yang berusia 24 – 27 tahun sebanyak 46 orang atau 71,9%, yang berusia >27 tahun sebanyak 13 orang atau 20,3%, Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini lebih banyak responden yang berusia 24 -- 27 tahun.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMK/SMA	14	21,9
D3	7	10,9
S1	43	67,2
Total	64	100

Sumber: Data diolah dengan spss 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 atau 21,9% responden berpendidikan terakhir SMA/SMA. Responden yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 7 orang atau 10,9%, yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 43 orang atau 67,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini lebih banyak responden yang berpendidikan Sarjana (S1).

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<1 Tahun	1	1,6
1-2 Tahun	21	32,8
3-4 Tahun	31	48,4
4>	11	17,2
Total	64	100

Sumber: Data diolah dengan spss 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 1 atau 1,6% responden yang sudah bekerja dalam jangka waktu <1 tahun. Responden yang bekerja selama 1 – 2 tahun sebanyak 21 orang atau 32,8%, yang bekerja selama 3 – 4 tahun 31 orang atau 48,4%, dan yang bekerja selama 4> tahun 11 orang atau 17,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini lebih banyak responden yang bekerja selama 3 – 4 tahun.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	15.009	4.019	3.735	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.620	.099	.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan spss 26

- Nilai konstanta (a) intersep sebesar 15.009 jika diasumsikan variabel independen dalam keadaan diam (nol) maka variabel dependen akan dipengaruhi sebesar 15.009.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja adalah sebesar 0.620. Hal ini berarti apabila variabel lingkungan kerja fisik naik 1 satuan akan

meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.620.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Sederhana Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.620	3.923		3.981	.000
	Kepuasan Kerja	.620	.099	.623	6.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan spss 26

- Nilai konstanta (a) intersep sebesar 15.620 jika diasumsikan variabel independen dalam keadaan diam (nol) maka variabel dependen akan dipengaruhi sebesar 15.620.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik
- terhadap kinerja adalah sebesar 0.620. Hal ini berarti apabila variabel lingkungan kerja fisik naik 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.620.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Berganda Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.913	4.101		2.173	.034
	Lingkungan Kerja Fisik	.391	.113	.392	3.465	.001
	Kepuasan Kerja	.390	.113	.392	3.463	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan spss 26

- Nilai konstanta (a) intersep sebesar 8,913 jika diasumsikan variabel independen dalam keadaan diam (nol) maka variabel dependen akan dipengaruhi sebesar 8,913.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja adalah sebesar 0,391. Hal ini berarti apabila variabel lingkungan kerja fisik naik 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,391.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,390. Hal ini berarti jika variabel kepuasan kerja naik 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,390.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.009	4.019		3.735	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.620	.099	.623	6.270	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan spss 26

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui hasil uji t, nilai Sig.= 0,000 < 0,05 dan t hitung (6,270) > (1,999) t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.620	3.923		3.981	.000
	Kepuasan Kerja	.620	.099	.623	6.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan spss 26

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui hasil uji t, nilai Sig.= 0,000 < 0,05 dan t hitung (6,268) > (1,999) t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839.386	2	419.693	29.138	.000 ^b
	Residual	878.614	61	14.404		
	Total	1718.000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data diolah dengan spss 26

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai Fhitung = 29.138 dengan signifikansi (Sig.) = 000 < 0,05), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Davincido Nusantara secara simultan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung sebesar 6,270 > ttabel sebesar 1,999. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Davincido Nusantara.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung lebih besar daripada ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Davincido Nusantara.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 29,138 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Davincido Nusantara.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Davincido Nusantara di Jakarta Pusat, diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan sedang dan signifikan dengan Kepuasan Kerja ($r = 0,588$), serta Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Davincido Nusantara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,270 lebih besar dari t tabel sebesar 1,999 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan searah, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan, seperti kenyamanan, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan kondisi tempat kerja, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Sementara itu, pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan tersebut secara statistik benar-benar dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik dan bukan terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, semakin baik Lingkungan Kerja Fisik yang disediakan oleh perusahaan, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan pada PT Davincido Nusantara.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Davincido Nusantara. Hasil analisis pada Bab IV menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan, maka Kinerja Karyawan juga cenderung meningkat. Pengaruh positif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan, sehingga karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, atasan, maupun imbalan yang diterima cenderung memiliki semangat dan motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa hubungan tersebut memiliki pengaruh yang nyata secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada PT Davincido Nusantara. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Davincido Nusantara. Hal ini

dibuktikan dengan hasil uji ANOVA yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 29.138 lebih besar dari F tabel sebesar 3,15 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Pengaruh positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya, apabila perusahaan mampu menciptakan Lingkungan Kerja Fisik yang baik sekaligus meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sementara itu, pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang nyata dan dapat dibuktikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan Kinerja Karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik maupun kepuasan kerja secara terpisah, tetapi kedua faktor tersebut secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Davincido Nusantara.

6. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Davincido Nusantara, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti memperbaiki tingkat kebisingan, meningkatkan kenyamanan ruang kerja, memperhatikan sirkulasi udara, serta menyediakan fasilitas kerja yang lebih memadai agar karyawan dapat bekerja secara optimal.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan promosi jabatan, evaluasi kinerja yang objektif, serta pemberian kompensasi dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja karyawan.
3. Perusahaan perlu terus melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan menyusun kebijakan sumber daya manusia yang mendukung peningkatan produktivitas serta kesejahteraan karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, memperluas objek penelitian pada perusahaan lain, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Afandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi*, 6(3).
- Armansyah, Safitri, R., Risnawati, & Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Astria, K. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS. *Jurnal Manajemen*. dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 14–23.
- Aswaruddin. (2023). Prinsip-Prinsip Manajemen Kinerja. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 1(4), 112–126.
- Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4).
- Ayuhana, W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Dan Sumber Daya Manusia*, 21(1), 92–104.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Claudio, M. A., & Guruh, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 15209–15222.
- Efrinawati, Yusup, Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Faisal, M., Artiningsih, W., & Periyadi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 444–455.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (10th ed.). Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadjrillah, H. T. (2022). Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4).
- Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2023). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Maharani, E., Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). Kinerja Karyawan. *Buku Literatur Manajemen*.
- Mahawati, E., & others. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (n.d.). *Human Resource Management*. Jakarta: Cengage Learning / Salemba Empat.
- Mulyadi, M., Purnomo, N., Sutrisno, S., Komarudin, K., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1).
- Prawoto, E., & Affandi, A. (2021). Kinerja Karyawan PT IPA Abong Wonosobo. *Journal of*

- Economic, Management, Accounting and Technology (JEMAT)*, 4(1), 88–98.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., & others. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kalimantan Selatan: Ruang Karya Bersama.
- Putra, A. (2022). *Efektivitas Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemerintahan*. Surabaya: Pustaka Cendekia.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 20(1).
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Essentials of Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Sainju, B., Hartwell, C., & Edwards, J. (2021). Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed.com. *Decision*, 47(2), 131–146.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong point kinerja karyawan: Motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja*. Nizamia Learning Center.
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. Routledge.
- Sudjana. (2018). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D* (Cetakan ke-27). Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Mercuana Press.
- Supangat, A. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif dan Inferensial*. Jakarta: Kencana.
- Syardiansyah, Mora, Z., & Safriani. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education and Management*.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen*.
- Yogatama, A. N., & Mudhawati, W. A. (2020). Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Secara Efektif? *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 40–51.
- Yuliana, L., & Priyatno, M. K. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management (EJoM)*, 3(1).