



Peranan Kualitas Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

Laila Alvi Sahara¹, Mudji Kuswinarno²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 27, 2024

Revised Oktober 29, 2024

Accepted November 15, 2024

Available online 19 November, 2024

Keywords:

Quality of Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

Keywords:

Kualitas Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Artikel ini dibuat untuk mengetahui kualitas lingkungan kerja dengan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Penelitian ini mengkaji berbagai aspek yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, serta dampak terhadap produktivitas karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja, maka perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga reputasi dimata pelanggan dan mitra bisnis. Artikel ini disusun berdasarkan study literatur review. Teknik ini digunakan untuk tujuan mengungkapkan berbagai teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti guna sebagai bahan referensi hasil penelitian. Menurut Robbins, 2012 mengatakan “karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Begitupun sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja”. Dalam kesimpulan, menunjukkan bahwa investasi dalam kualitas

lingkungan kerja adalah investasi pada sumber daya manusia yang akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam jangka panjang.

ABSTRACT

This article sets out to examine the quality of the work environment as it plays a crucial role in improving employee performance and satisfaction. This research examines the various aspects that can influence the work environment, both physical and non-physical, and the impact on employee productivity. By creating an inclusive work environment that supports work-life balance, companies can not only improve employee performance, but also reputation in the eyes of customers and business partners. This article is based on a literature review study. This technique is used for the purpose of revealing various theories related to the problem under study as reference material for research results. According to Robbins, 2012 says “employees who have a high level of job satisfaction will tend to be more committed and contribute and have high dedication to the company and ultimately have the willingness to work harder and more productively. Likewise, employees with low levels of job satisfaction tend to turnover, as well as decreased discipline and work productivity”. In conclusion, it shows that investment in the quality of the work environment is an investment in human resources that will have a positive impact on the company in the long run.

PENDAHULUAN

Kualitas lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup fasilitas fisik tetapi juga aspek psikologis dan sosial yang mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dan berfungsi dalam organisasi. Di era persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan percaya diri, maka mereka akan lebih mungkin memberikan kontribusi yang optimal. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang tepat, kebersihan, dan kenyamanan fisik meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di lingkungan positif lebih produktif dibandingkan karyawan yang bekerja di lingkungan tidak menyenangkan.

*Hernan Pratama

E-mail addresses: ¹lailaalvisahara@gmail.com, ²mudji.kuswinarno@trunojoyo.ac.id

Selain aspek fisik, interaksi sosial di tempat kerja juga memegang peranan penting. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja dapat menciptakan suasana nyaman dan kooperatif. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh timnya, mereka akan lebih puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kolaboratif dapat menumbuhkan inovasi dan kreativitas.

Kepuasan kerja merupakan indikator penting kesehatan organisasi. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaannya. Mereka juga lebih mungkin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat mengurangi pergantian karyawan, yang sering kali memerlukan biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi pada kualitas lingkungan kerja mencapai hasil bisnis yang lebih baik. Ketika karyawan merasa bahagia dan produktif, mereka tidak hanya meningkatkan kinerjanya, namun juga meningkatkan reputasi perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis. Lingkungan kerja yang baik menciptakan citra positif yang menarik talenta terbaik.

Selain itu, kualitas lingkungan kerja juga berkaitan dengan kesehatan psikologis karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, perusahaan dapat membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan kesehatan mereka secara keseluruhan. Ini juga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Dalam konteks pekerjaan jarak jauh dan hybrid, pentingnya kualitas lingkungan kerja semakin disadari. Dalam situasi ini, perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bahkan ketika karyawan tidak berada di kantor. Teknologi dan komunikasi yang baik menjadi aspek penting dalam menjaga konektivitas dan kolaborasi antar tim.

Selain itu, perusahaan juga harus mempertimbangkan isu keberagaman dan inklusi ketika menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. Menghargai perbedaan dan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan, dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja. Lingkungan inklusif mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dan memberikan kontribusi terbaiknya.

Peran kualitas lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak dapat diabaikan. Berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik merupakan investasi pada sumber daya manusia yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini dapat memberi perusahaan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin kompleks.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas Lingkungan Kerja

Siagian (2012) berpendapat bahwa kualitas kerja adalah upaya sistematis dalam kehidupan perusahaan yang melaluinya karyawan mempunyai kesempatan untuk bersuara mengenai cara mereka bekerja, tujuan mereka, dan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan dalam mencapai berbagai tujuan itu akan diberikan. Nizemito (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Sedarmayanti (2011) mengartikan lingkungan kerja sebagai seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat orang bekerja, cara kerja, dan penyelenggara pekerjaannya secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja dimana karyawan bekerja merupakan permasalahan yang serius bagi organisasi atau perusahaan (Ratri & Palupiningdyah, 2014). Sekalipun lingkungan kerja tidak terlibat dalam proses produksi perusahaan, namun lingkungan kerja sangat penting bagi manajemen dan harus memperhatikannya.

Lingkungan kerja fisik meliputi unsur-unsur seperti penerangan, udara, kebisingan, ruang gerak, keselamatan, dan kebersihan, sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi struktur kerja, tanggung jawab, dan pola kepemimpinan. Lingkungan kerja yang positif dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan (Suparman, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja mengacu pada pencapaian tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh karyawan (Hamid & Hassan, 2015). Kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain: kualitas pekerjaan seorang karyawan, jumlah atau pencapaian tujuan tertentu, penyelesaian tugas tertentu, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, dan cara karyawan mengurus dirinya sendiri (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010).

Setyowati dan Haryani (2016) bahwa itu adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dalam melaksanakannya. Tugasnya dilaksanakan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2017), kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Dari definisi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan selama jangka waktu tertentu dan mencerminkan seberapa baik kinerja mereka. Individu atau kelompok yang memenuhi persyaratan melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas adalah kepuasan kerja. Davis (Iriana et al., 2004) menggambarkan kepuasan kerja sebagai serangkaian perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Perasaan senang dan tidak senang relatif berbeda dengan pikiran, tujuan, dan keinginan berperilaku. Karena emosi berkaitan dengan sikap, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai pandangan seseorang terhadap pekerjaannya dan harapan perusahaan. Di sisi lain, menurut Robbins, kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaannya. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Satu-satunya pertimbangan ketika mempekerjakan karyawan adalah kepuasan kerja mereka. Konsep ini mencakup, selain pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang memerlukan sosialisasi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, serta menjaga standar kinerja di lingkungan kerja yang kurang ideal. Semua faktor ini harus dimasukkan dalam evaluasi untuk mengukur apakah karyawan puas dengan pekerjaan mereka.

Dari batasan kepuasan kerja di atas, dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan dan kondisi. Perasaan terhadap pekerjaan mencakup aspek-aspek seperti upah dan gaji yang diterima, peluang pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, tempat kerja, sifat pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan kualitas pengawasan. Perasaan terhadap diri sendiri mencakup, namun tidak terbatas pada, usia, kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau tidak kooperatif seorang karyawan mengenai pekerjaan dan kondisi kerjanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Hal ini menunjukkan bagaimana pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan serta memungkinkan karyawan merasa puas dan bahagia dengan pekerjaannya (Isma, 2022). Kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak pada kinerja karyawan dan pada akhirnya kesejahteraan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan memantau kepuasan kerja karyawan serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkannya (Sunarta, 2019).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data yang telah dilakukan secara *Literatur Review* atau *studi kepustakaan*. Teknik ini digunakan dengan tujuan untuk mengungkap berbagai teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti guna sebagai bahan referensi pembahasan hasil penelitian. Metode *Study Literatur Review* dilakukan dengan cara mengumpulkan buku-buku maupun jurnal dari berbagai macam sumber seperti jurnal nasional hingga jurnal internasional yang didapatkan melalui database google scholar.

Literatur Review merupakan ikhtisar komprehensif tentang penelitian yang sudah dilakukan mengenai topik yang spesifik untuk menunjukkan kepada pembaca apa yang sudah diketahui tentang topik tersebut dan apa yang belum diketahui, untuk mencari rasional dari penelitian yang sudah dilakukan atau untuk ide penelitian selanjutnya (Rohmah et al., 2023).

Menurut Mestika Zed (2003), penelitian *Literatur Review* dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan cara pengumpulan data perpustakaan, cara membaca dan mencatat, serta cara menyiapkan bahan penelitian. *Literatur Review* merupakan metode pengumpulan data melalui penelaahan buku, literatur, memo, dan berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Proses meneliti literatur dievaluasi sebagai tindakan mengumpulkan sejumlah data tertentu (Maulidah Az-Zahroh et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian menggunakan metode pengambilan data secara studi literatur, sehingga di dapatkan beberapa hasil sebagai berikut:

Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Di dalam perusahaan juga dilengkapi dengan fasilitas untuk menunjang lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan kami. Sehingga, karyawan yang merasa nyaman melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Dalam menjaga hubungan kerja yang baik, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Menjaga hubungan kerja tersebut dilakukan melalui komunikasi. Komunikasi adalah proses pengiriman pesan yang mengandung makna atau maksud tertentu baik secara verbal maupun nonverbal (Simamora, 2021).

Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Audrey Josephine dan Dyah Harjanti (2017), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pula, hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bapak M.Iqbal Maulana (2016), penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga terbukti erat kaitannya dengan desain prestasi kerja karyawan. Hubungan yang dibangun juga bersifat positif. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin besar kemungkinan karyawan mencapai hasil kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Kjelberg dan Skoldstropm (1991), Yusuf dan Metibova (2012), Sehgal (2012).

Kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat prinsip-prinsip dalam lingkungan kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001: 12), prinsip lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori:

- Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pekerja, seperti: tempat kerja, kursi, meja, dll.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

Langkah pertama dalam meminimalkan dampak lingkungan fisik terhadap karyawan adalah dengan memeriksanya dari sudut pandang struktur fisik dan perilaku dan menggunakannya sebagai dasar untuk mempertimbangkan penggunaan lingkungan fisik yang sesuai. Manusia dapat melakukan aktivitasnya dengan sukses dan mencapai hasil yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan hidup dikatakan baik atau memadai apabila masyarakat dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja terlihat sebagai akibat dalam kurun waktu tahun yang panjang. Selain itu, kondisi lingkungan yang tidak menguntungkan memerlukan lebih banyak energi dan waktu serta mungkin tidak mendukung perancangan sistem kerja yang efisien.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain:

- Hubungan antar karyawan: Interaksi yang baik antar karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas.
- Hubungan Supervisor-Bawahan: Sikap dan perilaku atasan dan bawahan sangat penting bagi motivasi dan kepuasan pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak dapat diabaikan begitu saja karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Suasana kerja yang positif, komunikasi yang efektif dan adanya hubungan yang saling mendukung antar karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan sekitar seorang pegawai yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu unsur yang perlu mendapat perhatian yang cermat dalam organisasi dan perusahaan. Karyawan merasa puas dan nyaman saat bekerja dari rumah. Bekerja pada lingkungan yang baik dan nyaman meningkatkan semangat kerja dan memberikan dampak positif pada diri sendiri sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Membangun hubungan kerja yang baik antar karyawan merupakan salah satu indikator nilai yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya hubungan kerja yang sangat baik dan harmonis dengan rekan kerja, rasa memiliki dan saling mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Apabila tugas dapat diselesaikan secara maksimal maka tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai tergantung situasi kerja internal. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau tidak bahagia seorang karyawan, nyaman atau tidak nyaman. Salah satunya adalah lingkungan kerja perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dari sikap positif atau negatif karyawan tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai menyebabkan kinerja buruk bagi karyawan. Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan kinerja yang optimal. Ketika pekerjaan dilakukan secara maksimal maka kepuasan kerja karyawan meningkat.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil analisis ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2005) yang mengatakan bahwa karyawan yang senang dan puas terhadap pekerjaannya dapat lebih baik kinerjanya atau lebih produktif daripada yang tidak puas. Oleh karena itu, seluruh perusahaan harus secara serius memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 191), kepuasan kerja dapat mempengaruhi rasa kehadiran seseorang di dunia kerja dan keinginan untuk berganti pekerjaan yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kepuasan kerja menjadi aspek penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi sikap kerja dan kinerja karyawan. Penelitian serupa lainnya yang dilakukan oleh Abdullah & Wan (2013) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Karena kepuasan kerja bervariasi antar bawahan, manajer sehingga dapat mengambil keputusan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin meningkat kepuasan kerja perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Faktor Kepuasan Kerja Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti:

1. Pekerjaan lebih menuntut mental.
Pekerjaan yang terlalu menuntut dapat menimbulkan rasa jengkel dan frustrasi, serta pekerjaan yang terlalu menuntut dapat menimbulkan kebosanan.
2. Kompensasi yang Sesuai
Karyawan menginginkan sistem kompensasi yang adil, jelas, dan sesuai dengan harapannya. Kepuasan lebih besar kemungkinannya terjadi ketika gaji dipandang adil dalam arti bahwa gaji tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah masyarakat.
3. Kondisi Kerja yang Mendukung
Karyawan kami sangat mementingkan lingkungan kerja kami agar mereka merasa nyaman dalam bekerja. Ini termasuk tata letak ruangan, kebersihan tempat kerja, perlengkapan dan perkakas, suhu dan tingkat kebisingan.
4. Rekan Kerja yang Sportif
Individu tidak hanya menerima uang dan hasil nyata dari pekerjaannya, tetapi juga memenuhi kebutuhannya akan interaksi sosial. Perilaku yang baik juga merupakan faktor penting dalam kepuasan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya (Gibson, 1995: 375).

1. Faktor Pribadi meliputi: keterampilan dan kemampuan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), dan demografi (usia, tempat lahir).
2. Faktor Organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, kompensasi (gaji), struktur organisasi, dan uraian tugas.
3. Faktor Psikologis adalah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dengan demikian, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator-indikator utama dalam kepuasan kerja harus dioptimalkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas waktu kerja secara keseluruhan. Namun, jika kepuasan kerja rendah, bisa berdampak seperti kinerja karyawan menurun, tingginya turnover karyawan, dan meningkatnya konflik internal. Oleh karena itu, perusahaan harus secara proaktif menciptakan kondisi

kerja yang mendukung kepuasan kerja, seperti halnya mendapatkan atau melalui penghargaan, pelatihan, dan keseimbangan kerja-hidup (work-life balance), serta menciptakan komunikasi yang efektif.

SIMPULAN

Dalam era persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Kualitas lingkungan kerja merupakan faktor fundamental yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup fasilitas fisik, tetapi juga aspek psikologis dan sosial yang mendukung interaksi positif antar karyawan. Interaksi sosial yang positif dan suasana kerja yang inklusif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan biaya rekrutmen, serta mendukung keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.

Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kondisi fisik tempat kerja, kesempatan pengembangan karir, dan hubungan antar rekan kerja. Hal ini dapat berkontribusi terhadap kinerja setiap individu. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap positif dan berkomitmen lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan memantau kepuasan kerja karyawan serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan sebagai bentuk apresiasi, demi mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dapat disimpulkan di atas menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dalam sebuah perusahaan agar dapat mencapai suatu tujuan yang lebih baik.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). PeNgaruh Motivasi KeRja, Lingkungan KeRja, Budaya KeRja TeRhadaP. *Jurnal PeNeLitian IpteKs*, 4(1), 47–62. [Http://jurnal.unmuhjembe.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/Article/View/2109/1736](http://jurnal.unmuhjembe.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/Article/View/2109/1736)
- Ali, B. (2021). PeNgaruh Kualitas KeHidupan KeRja Dan KePuasan KeRja TeRhadaP KineRja Karyawan Pada CV. BeBi Tri SeNtosa Di Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal RiseT EKonomi, ManajeMeN, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 166–175.
- EKonomi, F., Islam, B., Islam, U., Sayyid, N., Rahmatullah, A., Sujadi, T. J. M., MarseLa, R., Hartiningtyas, L., Jurusan, M., Bisnis, M., Uin, S., Ali, S., Tulungagung, R., Fakultas EKonomi, D., Sayyid, U., & Tulungagung, A. R. (2022). SOSEBI: Jurnal PeNeLitian Mahasiswa Ilmu Sosial, EKonomi, Dan Bisnis Islam Analisis Lingkungan KeRja Dan Tata Ruang Dalam MeNingkatkan KineRja Karyawan MeUbeL PeRmata Wood DeSa KateS KeCamatan Kauman KabupateN Tulungagung Karya Ini DiliseNsikan Di Bawah CreAtive Commons Attribution-ShareAlike 4.0 InteRnational LiceNse. |, 29(1), 2808–7089.
- LeNgkong, V. P. K., Loindong, S., & PeNgaruh..., A. (2019). Jurnal EMBA : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO ANALYSIS OF EFFECT OF WORK SATISFACTION, EMPLOYMENT MOTIVATION AND WORK DIS. 841 *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- LeStary, L., & Chaniago, H. (2018). PeNgaruh Lingkungan KeRja TeRhadaP KineRja Karyawan. *Jurnal RiseT Bisnis Dan InveStasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Martono, & Aspiyah. (2016). PeNgaruh Disiplin KeRja, Lingkungan KeRja Dan PeLatihan Pada Produktivitas KeRja. *ManageMeNt Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Noor Arifin. (2012). Analisis Kualitas KeHidupan KeRja, KineRja, Dan KePuasan KeRja Pada Cv. Duta SeNeNan JePara. *Jurnal EKonomia*, 8(1), 11–21.
- NurlaeLa, A., & Trianasari, T. (2021). PeNgaruh Lingkungan KeRja Dan KePuasan KeRja TeRhadaP KineRja PeGawai Pada Dinas Sosial KabupateN KarangaseM. *Bisma: Jurnal ManajeMeN*, 7(1), 62. <https://doi.org/10.23887/Bjm.v7i1.29308>
- Paparang, N. C. P., AreRos, W. A., & Tatimu, V. (2021). PeNgaruh KePuasan KeRja TeRhadaP KineRja PeGawai Kantor PT. Post IndoneSia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/Productivity/Article/View/33793>
- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma SePtian Nasution, Tommy Hastomo, SeTiana Sri Wahyuni SitePu, T. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2), 11–23.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). PeNgaruh Lingkungan KeRja TeRhadaP Motivasi KeRja PeGawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *EKombis Sains: Jurnal EKonomi, KeUangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/EKombis.v5i1.650>
- ReNnie, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Analisis PeNgaruh Lingkungan KeRja TeRhadaP PeNingkatan KineRja Karyawan Pada PT . HeUlang. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu ManajeMeN*, 2(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *PeRilaku Organisasi*. 7.

- Roni Aunul Kholik, J., Sri Rahayu, S., & Suryati, A. (2024). LiteRatur ReVieW MSDM : PeNgaruh KePeMimpinan, KompeNsasi, Dan Lingkungan KeRja TeRhadaP KePuasan KeRja Karyawan. *Jabel*, 3(1), 57–70. <https://Akuntansi.Pnp.Ac.Id/Jabel>
- Triana, H., Sutomo, U., KeRja, K., & Karyawan, K. (2021). *TeRhadaP KineRja Karyawan Pada Pt . OmniteCh Global IndoneSia*. 1(2), 113–124.
- Utami, F. R. P. H. N. (2018). PeNgaruh Lingkungan KeRja TeRhadaP KineRja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya TeLeMatika Malang). *Jurnal RiseT Bisnis Dan InveStasi*, 3(2), 1–8.
- Wiliandari, Y. (2019). KePuasan KeRja Karyawan. *SocieTy*, 6(2), 81–95. <https://Doi.Org/10.20414/SocieTy.V6i2.1475>