Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 24810-24819

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indojaya Maju Sukses

Muhammad Faiz Adyatma[1], Riesna Apramilda[2], Amirullah[3]

[1,2,3]Ibnu Sina University

Corresponding Author: Muhammad Faiz Adyatma, e-mail: faiz.jokam8@gmail.com

Published: Mei , 2026

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Indojaya Maju Sukses. Penelitian ini penting dilakukan karena kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan, khususnya pada usaha produksi dan distribusi makanan beku yang menuntut produktivitas, ketepatan kerja, serta kerja sama yang baik antar karyawan.
Metode. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Indojaya Maju Sukses yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS.
Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi < 0,001. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi < 0,001. Sementara itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,906 > 0,05. Secara simultan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 78,258 dan nilai signifikansi < 0,001. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,710 menunjukkan bahwa 71% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
Kesimpulan. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Indojaya Maju Sukses, sedangkan kepuasan kerja belum menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi karyawan melalui dukungan fasilitas, apresiasi, komunikasi, serta kebijakan kerja yang lebih mendukung produktivitas.

Kata kunci: lingkungan kerja; motivasi kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Keberadaan karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola karyawannya secara efektif agar produktivitas dan kualitas kerja dapat terus meningkat (Nugroho & Cahyani, 2025). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya.

Kinerja karyawan menggambarkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas hasil

kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja (Maulana & Rahma, 2025). Apabila kinerja karyawan meningkat, maka proses operasional perusahaan akan berjalan lebih efektif dan tujuan perusahaan lebih mudah dicapai. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, maka perusahaan dapat mengalami hambatan dalam pencapaian target, penurunan produktivitas, serta berkurangnya efektivitas kerja.

CV. Indojaya Maju Sukses merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi makanan beku dengan merek Vitzzar Frozen Food. Perusahaan ini menghasilkan berbagai produk makanan olahan seperti bakso, tahu bakso, cireng, boci, dan bakso cuanki. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang makanan beku, kelancaran proses produksi dan distribusi sangat bergantung pada kinerja karyawan (Wijaya & Susanto, 2025). Karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara teliti, cepat, disiplin, dan menjaga kualitas produk agar sesuai dengan standar perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi kebutuhan penting bagi perusahaan agar mampu mempertahankan kualitas produk dan kepuasan konsumen.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di CV. Indojaya Maju Sukses, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut antara lain pencapaian target kerja yang belum optimal, keterbatasan kondisi lingkungan kerja, penggunaan mesin produksi yang belum sepenuhnya diperbarui, serta kurangnya dukungan dan apresiasi dari atasan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi semangat kerja, fokus kerja, dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas (Ananda & Putri, 2025). Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan ketika menjalankan pekerjaannya. Lingkungan fisik meliputi penerangan, sirkulasi udara, fasilitas kerja, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja (Larasati & Firmansyah, 2025). Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, komunikasi kerja, serta suasana kerja di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Annisa & Zulkifli, 2025). Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya semangat kerja, serta rendahnya kepedulian terhadap hasil kerja. Dalam konteks perusahaan, motivasi dapat ditingkatkan melalui pemberian penghargaan, dukungan atasan, kesempatan berkembang, serta sistem kerja yang adil.

Faktor lain yang juga berhubungan dengan kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan, termasuk gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kesempatan promosi, dan kenyamanan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas biasanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kurang puas, hal tersebut dapat berdampak pada rendahnya loyalitas, meningkatnya absensi, dan menurunnya produktivitas (Özgenel et al., 2025). Meskipun demikian, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dapat berbeda pada setiap organisasi, tergantung pada kondisi perusahaan dan karakteristik karyawan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun hasilnya masih menunjukkan variasi. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa tidak semua variabel memiliki pengaruh secara parsial (Ningsih & Suryaman, 2025). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masih relevan untuk diteliti kembali, khususnya pada perusahaan skala usaha produksi makanan beku seperti CV. Indojaya Maju Sukses.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Indojaya Maju Sukses, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik

dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Marwiyah et al., 2025). Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Indojaya Maju Sukses yang beralamat di Jl. S. Parman, Bida Ayu Blok B7 No. 15, Kelurahan Mangsang, Kecamatan Sei Beduk, Kota Batam. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama enam bulan, yaitu mulai November 2025 sampai April 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Indojaya Maju Sukses yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden (Babbie, 2024). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Kumar, 2023).

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan bantuan program SPSS (Flick, 2023). Tahapan analisis meliputi uji validitas untuk mengetahui kelayakan item pernyataan, uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi instrumen, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Creswell, 2023). Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan (Neuman, 2022). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk mengetahui kekuatan hubungan serta besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Indojaya Maju Sukses sebanyak 50 orang. Karena penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Buchanan & Bryman, 2022). Karakteristik responden dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 40 orang atau 80%, sedangkan responden perempuan berjumlah 10 orang atau 20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan berada pada bagian kerja yang membutuhkan aktivitas operasional dan ketahanan fisik.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 18-35 tahun sebanyak 38 orang atau 76%. Responden berusia 36-45 tahun berjumlah 11 orang atau 22%, sedangkan responden berusia di bawah 18 tahun berjumlah 1 orang atau 2%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif.

Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 23 orang atau 46%, masa kerja lebih dari 3 tahun berjumlah 20 orang atau 40%, dan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 7 orang atau 14%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugasnya di perusahaan.

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas (Bell & Waters, 2022). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian (Schutt, 2021).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai 0,753, motivasi kerja sebesar 0,705, kepuasan kerja sebesar 0,719, dan kinerja karyawan sebesar 0,763. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 > 0,05. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas (Bryman, 2021). Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2{,}416 + 0{,}363X1 + 0{,}738X2 - 0{,}010X3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja (X3) memiliki arah pengaruh negatif.

Nilai konstanta sebesar -2,416 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dianggap tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan berada pada kondisi dasar sebesar -2,416.

Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,363 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,363, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,738 merupakan nilai terbesar di antara variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,738, dengan asumsi variabel lain tetap.

Sementara itu, koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,010 menunjukkan arah hubungan yang negatif, meskipun nilainya sangat kecil. Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam model ini.

Secara umum, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling kuat dalam memengaruhi kinerja karyawan, diikuti oleh lingkungan kerja, sedangkan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara individu. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi < 0,05:

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

Konstanta	-2.416	1.635	-	-1.478	0.143
Lingkungan Kerja (X1)	0.363	0.096	0.320	3.772	0.000
Motivasi Kerja (X2)	0.738	0.100	0.596	7.418	0.000
Kepuasan Kerja (X3)	-0.010	0.083	-0.009	-0.119	0.906

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Variabel motivasi kerja (X2) juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien dan t yang paling tinggi, motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Sementara itu, variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,906 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk tidak searah, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik (Yin, 2020).

Secara keseluruhan, hasil uji parsial menunjukkan bahwa hanya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi < 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	495.953	3	165.318	78.258	0.000
Residual	202.797	46	2.112		
Total	698.750	49			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 78,258 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dengan baik (Masinambow et al., 2025). Meskipun dalam uji parsial terdapat variabel yang tidak berpengaruh signifikan, namun secara keseluruhan model regresi yang digunakan tetap memiliki kekuatan dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan (Osorio Vanegas et al., 2025) pada CV. Indojaya Maju Sukses.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Astri & Apramilda, 2025). Semakin besar nilai R^2, maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen:

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.842	0.710	0.701	1.453

Predictors: (Constant), X1, X2, X3
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,842 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan tergolong kuat dan searah.

Nilai R Square sebesar 0,710 menunjukkan bahwa sebesar 71% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, sebesar 70,1% variasi kinerja karyawan masih dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Adapun sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Discussion

Hipotesis 1: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan (Mashita & Nugraha, 2025). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan fokus, semangat, dan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan tempat mereka bekerja (Wulansari & Nugraha, 2025). Dalam konteks perusahaan produksi seperti CV. Indojaya Maju Sukses, lingkungan kerja yang kurang optimal dapat menghambat kelancaran operasional dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan bukti empiris bahwa perbaikan lingkungan kerja merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dalam skripsi yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lestari et al., 2025). Penelitian Rizal Nabawi (2020) serta Edward Gagah (2017) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Kesamaan hasil ini memperkuat bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang konsisten berpengaruh dalam berbagai konteks organisasi.

Gap penelitian pada hipotesis ini terletak pada perbedaan kondisi objek penelitian. Sebagian penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi atau sektor yang berbeda, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan skala industri makanan beku. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran baru bahwa pengaruh lingkungan kerja juga relevan pada sektor produksi yang memiliki karakteristik pekerjaan operasional yang lebih dominan (Ananda & Putri, 2025).

Novelty penelitian ini terletak pada pengujian lingkungan kerja dalam konteks perusahaan lokal dengan kondisi fasilitas dan sistem kerja yang masih berkembang (Wijaya & Susanto, 2025). Penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya menjadi faktor pelengkap, tetapi menjadi faktor utama yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan menjadi variabel yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal karyawan memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan kualitas kerja yang

dihasilkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal (Maulana & Rahma, 2025).

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya motivasi sebagai faktor psikologis yang sering kali diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Banyak organisasi lebih fokus pada fasilitas atau sistem kerja, padahal tanpa motivasi yang kuat, karyawan tidak akan memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menegaskan bahwa motivasi merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja (Larasati & Firmansyah, 2025).

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dalam skripsi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Farhan dan Indriyaningrum (2023) serta Tirtayasa (2020) juga menemukan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan.

Gap penelitian pada bagian ini terletak pada tingkat dominasi variabel motivasi dibandingkan variabel lainnya. Pada beberapa penelitian sebelumnya, motivasi hanya menjadi salah satu faktor, namun dalam penelitian ini motivasi terbukti sebagai faktor yang paling kuat memengaruhi kinerja (Nugraha et al., 2025). Hal ini menunjukkan adanya perbedaan konteks organisasi dan karakteristik karyawan.

Novelty penelitian ini adalah penegasan bahwa dalam konteks perusahaan dengan skala menengah, faktor motivasi lebih berpengaruh dibandingkan faktor struktural seperti kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan perspektif bahwa peningkatan kinerja tidak selalu harus dimulai dari aspek material, tetapi dapat dimulai dari peningkatan motivasi kerja karyawan (Sudirjo et al., 2024).

Hipotesis 3: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja (Permatasari & Mahendra, 2024). Meskipun secara teori kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja, dalam penelitian ini pengaruh tersebut tidak terbukti secara statistik.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengkaji ulang asumsi umum bahwa kepuasan kerja selalu berbanding lurus dengan kinerja. Dalam praktiknya, karyawan tetap dapat bekerja secara optimal meskipun tingkat kepuasan belum sepenuhnya terpenuhi, terutama jika terdapat faktor lain seperti motivasi yang lebih dominan (Hidayah & Kurniawan, 2024).

Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu dalam skripsi, seperti penelitian Nabawi (2020) dan Gagah (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dapat bersifat kontekstual dan tidak selalu konsisten di setiap organisasi.

Gap penelitian pada hipotesis ini terletak pada ketidaksesuaian antara teori dan hasil empiris. Secara teori, kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, namun dalam penelitian ini tidak terbukti signifikan. Hal ini membuka ruang penelitian lanjutan untuk mengkaji faktor lain yang mungkin lebih dominan (Surwuy et al., 2024).

Novelty penelitian ini adalah temuan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa dalam kondisi tertentu, kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor motivasi dan lingkungan kerja dibandingkan kepuasan kerja (Apramilda, 2024).

Hipotesis 4: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Saputra & Amelia, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling berinteraksi.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya melihat kinerja karyawan secara komprehensif. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan hanya

dengan memperbaiki satu faktor saja, tetapi perlu pendekatan yang menyeluruh (Fauzi & Rahman, 2024).

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dalam skripsi yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tetap relevan dalam menjelaskan kinerja, meskipun pengaruh parsialnya berbeda.

Gap penelitian terletak pada perbedaan pengaruh parsial dan simultan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja tidak signifikan secara parsial tetapi signifikan secara simultan (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Hal ini menunjukkan adanya interaksi antar variabel yang tidak dapat dijelaskan secara terpisah.

Novelty penelitian ini adalah penguatan konsep bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel dominan, tetapi oleh kombinasi faktor yang saling mendukung (Azis et al., 2023). Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menunjukkan bahwa meskipun tidak semua variabel signifikan secara individu, namun secara bersama-sama tetap memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Indojaya Maju Sukses. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Sementara itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum menjadi faktor utama yang secara langsung menentukan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Secara simultan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja, penguatan motivasi, serta pengelolaan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

REFERENCES

Ananda, M., & Putri, R. (2025). Work Motivation and Employee Performance in Small and Medium Enterprises. *Journal of Business and Management Studies*, *7*(1).

Annisa, M., & Zulkifli, N. A. (2025). *Persepsi dan Dinamika Motivasi Guru dalam Mengintegrasikan Teknologi Digital dalam Proses Pembelajaran*. *9*(3), 37461–37466.

Apramilda, R. (2024). *Komunikasi dan Etika Bisnis*. PT MAFY Media Literasi Indonesia.

Astri, F., & Apramilda, R. (2025). The Effect of Product Quality and Pricing on Customer Satisfaction and Loyalty: A Study of Momoyo Beverage Consumers in Ujungberung. *Journal of Electronic Business*, *1*(1), 50–58.

Azis, S. S., Saleh, H., & Said, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui Penguasaan Teknologi Informasi. *Indonesian Journal of Business and Management*, *6*(1), 90–103.

Babbie, E. R. (2024). *The Basics of Social Research* (9th Editio). Cengage Learning.

Bell, J., & Waters, S. (2022). *Doing Your Research Project: A Guide for First-Time Researchers* (8th Editio). Open University Press.

Bryman, A. (2021). *Social Research Methods* (6th Editio). Oxford University Press.

Buchanan, D., & Bryman, A. (2022). *The SAGE Handbook of Organizational Research Methods* (2nd Editio). SAGE Publications.

Creswell, J. W. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches (6th Ed.)*. SAGE Publications Inc.

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, *9*(1), 72–83.
Fauzi, A., & Rahman, T. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan*, *5*(2).
Flick, U. (2023). *An introduction to qualitative research (7th ed.)*. SAGE Publications Inc.
Hidayah, N., & Kurniawan, D. (2024). Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *6*(1).
Kumar, R. (2023). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners* (6th Editio). SAGE Publications.
Larasati, A., & Firmansyah, R. (2025). The Role of Organizational Support in Improving Employee Performance. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *15*(1).
Lestari, A., Adam, A., & Thahir, I. (2025). Pengaruh Penggunaan Teknologi Digital terhadap Kinerja Guru di Sekolah. *Jurnal Pendidikan*, *10*.
Marwiyah, S., Sofwan, M., & Hayati, S. (2025). *Motivasi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi oleh Guru Penggerak dalam Merancang Perangkat Pembelajaran di SD Negeri 001/IV Kota Jambi*. *10*(2).
Mashita, A., & Nugraha, A. P. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Daya Tanggap, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Masyarakat pada Yayasan Nurul Khair Madani (TPU Sungai Panas). *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*.
Masinambow, C. J. R., Lengkong, J. S. J., & Rotty, V. N. J. (2025). *Inovasi Digital dalam Manajemen Sekolah: Meningkatkan Kinerja Pendidikan di Era Teknologi*. *16*(1), 8–17.
Maulana, I., & Rahma, S. (2025). Employee Performance Improvement through Work Motivation and Work Environment. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, *4*(2).
Neuman, W. L. (2022). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (9th Editio). Pearson Education.
Ningsih, S., & Suryaman, M. (2025). *Pemaknaan Pelaksanaan PKG (Penilaian Kinerja Guru) dalam Meningkatkan Kompetensi Guru dan Dampaknya terhadap Pengelolaan Sekolah di SMAN 1 Cikarang Pusat*. *6*(2), 261–277.
Nugraha, A. P., Zulaikha, R., Herlianto, M. Z., & ... (2025). Penguatan Sumber Daya Manusia Muda Menuju UMKM Berkelanjutan Di Kelurahan Galang Baru, Batam. *Jurnal Pengabdian …*. https://ojs3.lppm-uis.org/index.php/J-PIS/article/view/1172
Nugroho, B., & Cahyani, D. (2025). Job Satisfaction, Motivation, and Employee Performance: Evidence from Indonesian SMEs. *Journal of Human Resource Management*, *11*(2).
Osorio Vanegas, H. D., Segovia Cifuentes, Y. de M., & Sobrino Morrás, A. (2025). Educational Technology in Teacher Training: A Systematic Review of Competencies, Skills, Models, and Methods. *Education Sciences*, *15*(8), 1–25. https://doi.org/10.3390/educsci15081036
Özgenel, M., Ya\ugan, E., & Baydar, F. (2025). *Teacher Performance and Professional Development as Predictors of School Effectiveness*. 1–16.
Permatasari, I., & Mahendra, B. (2024). Motivasi Kerja sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *10*(3).
Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal …*. https://jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/view/1011
Saputra, R., & Amelia, L. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Industri Makanan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *13*(2).
Schutt, R. K. (2021). *Investigating the Social World: The Process and Practice of Research* (10th Editi). SAGE Publications.
Sudirjo, F., Sari, E. N., & Apramilda, R. (2024). The Role of Customer Trust Toward Digital Sales and Website Visitor Satisfaction on Customer Loyalty of Zara Indonesia. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*. https://jidt.org/jidt/article/view/517
Surwuy, G. S., Rukmini, B. S., & Saleh, M. (2024). Peningkatan Kualitas Pembelajaran Berbasis Teknologi untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Cahaya Mandalika*, *5*(1), 571–581.
Wijaya, H., & Susanto, P. (2025). Work Environment and Employee Productivity in Manufacturing

Companies. *International Journal of Management Research*, *9*(1).
Wulansari, I., & Nugraha, A. P. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kerjasama Tim, Etos Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Ditpam BP Batam. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*.
Yin, R. K. (2020). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th Editio). SAGE Publications.