



Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja Area Yusliana

Evlin Apriliani^{1*}, Deden Kurniawan²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: 2031511211@student.budiluhur.ac.id^{1*}; deden.kurniawan@budiluhur.ac.id²

Korespondensi penulis : 2031511211@student.budiluhur.ac.id

Abstract : *This research aims to determine the influence of work environment work motivation and job satisfaction on employee performance at PT Sumber Alfaria Tjaya Tbk Balaraja Branch. The employee population of PT. Sumber Alfaria Tjaya Tbk is 85 employees. Data was collected using a questionnaire with a liker scale which was processed using SPSS software. The research method used is multiple linear regression. The results of this research indicate that work motivation influences employee performance and the work environment influences employee performance. Job satisfaction influences employee performance. The results of this research are expected to improve employee performance at PT. SAT.*

Keywords: *Work, Motivation, Environment, Job, Satisfaction.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Tjaya Tbk Cabang Balaraja. Populasi karyawan PT. Sumber Alfaria Tjaya Tbk adalah 85 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala liker yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT.

Kata kunci: Pekerjaan, Motivasi, Lingkungan, Pekerjaan, Kepuasan.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. SDM yang berkualitas dengan kompetensi tinggi dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi melalui inovasi, kreativitas, serta penyelesaian tugas secara efektif dan efisien. Pengelolaan SDM yang baik juga memungkinkan organisasi untuk mempertahankan bakat, mengembangkan karir karyawan, serta mengurangi biaya pelatihan pegawai baru, sehingga mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Kinerja pegawai mencerminkan kualitas SDM dalam perusahaan, yang dapat dilihat dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Perusahaan perlu memantau kinerja pegawai untuk menilai apakah mereka mampu menjalankan tugas dengan baik, karena hal ini berperan penting dalam kerja sama perusahaan dan pegawai. Kinerja tidak hanya diartikan sebagai hasil kerja, tetapi juga mencakup proses dalam menyelesaikan pekerjaan. nerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal seperti pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi, serta sikap dan perilaku, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, hubungan antarpegawai, dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja keras, berpartisipasi aktif, dan mencapai kinerja pegawai dengan optimal. Motivasi dapat berasal dari dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai, terutama jika didukung oleh kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka lebih berkomitmen, bersemangat, dan mampu menghadapi tantangan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan kinerja, meningkatkan absensi, dan memicu konflik di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja buruk dan tidak mendukung kebutuhan pegawai, maka konsentrasi akan terganggu, hubungan kerja menjadi tidak harmonis, dan kinerja menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan ruang kerja yang nyaman, peraturan yang jelas, serta hubungan kerja yang baik agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan produktivitas meningkat. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat.

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh interaksi dengan rekan dan atasan, kebijakan organisasi, serta kondisi kerja. Menurut Nurhandayani (2022), kepuasan kerja mencerminkan penilaian dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas kerja. Kepuasan kerja penting karena berdampak pada kinerja pegawai, di mana lingkungan kerja yang baik, fasilitas memadai, serta kerja sama tim yang solid dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja Area Yusliana menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Meskipun perusahaan telah memberikan reward bagi karyawan yang mencapai target, masih ditemukan kondisi kontradiktif seperti kejenuhan akibat pekerjaan monoton. Data menunjukkan bahwa beberapa toko mengalami penurunan penjualan pada Januari dan Februari, yang disebabkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan. Selain itu, pencapaian tugas karyawan seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan, dan sistem penilaian kinerja pegawai dinilai kurang efektif karena lebih berfokus pada masa kerja dibandingkan kompetensi. Tingkat kepuasan kerja karyawan juga rendah, yang berdampak pada tingginya turnover. Jika permasalahan ini tidak ditindaklanjuti, maka kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan akan semakin menurun. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan

kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja Area Yusliana. Maka dengan hal tersebut penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja Area Yusliana”***

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Silaen Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Adapun (Jufrizen, 2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja atau performa merupakan gambaran sejauh mana tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dijabarkan dalam implementasi rencana aksi atau kebijakan dalam mewujudkannya dalam perencanaan strategis organisasi.(Sofiati, 2021). Menurut Zulkifli *et al.*, (2019) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Menurut (Festinahati *et al.*, 2021) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Suswati, (2022) motivasi kerja adalah adalah penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja menjadi malas dan membosankan, tanpa motivasi, etos kerja akan berfluktuasi. Motivasi kerja merupakan faktor penting bagi semua sumber daya manusia. Menurut (Nurdin & Djuhartono, 2021) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya. Menurut Wulandari dan (Alfianika Maharani *et al.*, 2023) motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut.

Lingkungan Kerja

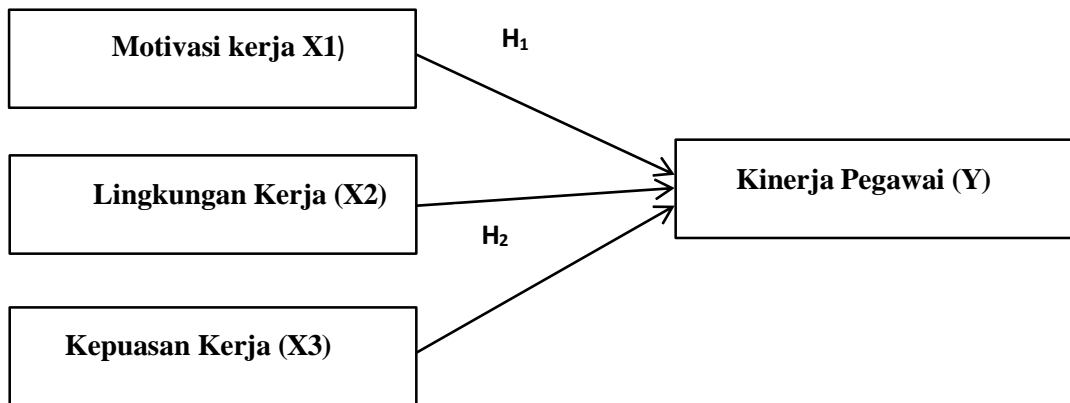
Menurut (Jodie Firjatullah *et al.*, 2023) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja itu sendiri menurut (Y. Hartati *et al.*, 2020) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Sembiring, 2020), lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar pekerja dan yang dapat bertindak secara alami dalam melakukan tugas yang diberikan sehingga tempat kerja merupakan bagian penting ketika perwakilan melakukan latihan kerja. (Hartono & Parameswari, 2021)

Kepuasan kerja

Menurut Kepuasan kerja menurut (Lailatus *et al.*, 2024) adalah kumpulan perasaan pegawai tentang kenikmatan pekerjaan mereka. Ketika seorang pegawai baru bergabung dengan sebuah organisasi, pengalaman, kebutuhan, dan tujuan mereka sebelumnya digabungkan untuk menciptakan ekspektasi terhadap pekerjaan, telah ditemukan bahwa berbagai perasaan yang membentuk kepuasan kerja bersifat dinamis dan dapat berubah dengan cepat. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dinamika kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai atau pekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan berhubungan dengan berbagai perasaan positif dan negatif di tempat kerja. Menurut (Paparang *et al.*, 2021) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. (Lohr, 2021) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau Positif yang bisa dihasilkan berdasarkan hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut (Prawira, 2020) kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

KERANGKA TEORITIS



Gambar 1

Kerangka Teoritis

Sumber: Data Diolah Peneliti

Y : Variabel dependen (terikat)
(bebas) X1, X2, X3 : Variabel independent

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai
X1 : Motivasi Kerja
X2 : Lingkungan Kerja
X3 : Kepuasan Kerja
H1 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai
H2 : Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai
H3 : Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai

3. METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Menurut Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga pengajar yang ada di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja Area Yusliana. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja Area Yusliana yang berjumlah 109 orang.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) *probability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Dalam penelitian ini digunakan tingkat toleransi kesalahan 5%, dan hasil perhitungan menunjukkan jumlah sampel yaitu sebanyak 86 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi. Menurut Arikunto (2019) kuesioner atau angket merupakan sekumpulan pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden terkait dengan pribadinya maupun hal-hal lain yang terkait dengan materi penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner yang diberikan kepada sebanyak 86 responden karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner merupakan pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup dibuat menggunakan skala rasio, untuk memperoleh data yang jika diolah menunjukkan pengaruh atau hubungan antarvariabel.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat digunakan dengan regresi linear berganda, yaitu analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y= Variabel Kinerja Pegawai

a= Konstanta

X₁= Variabel Motivasi Kerja

X₂= Variabel Lingkungan Kerja

X₃= Variabel Kepuasan kerja

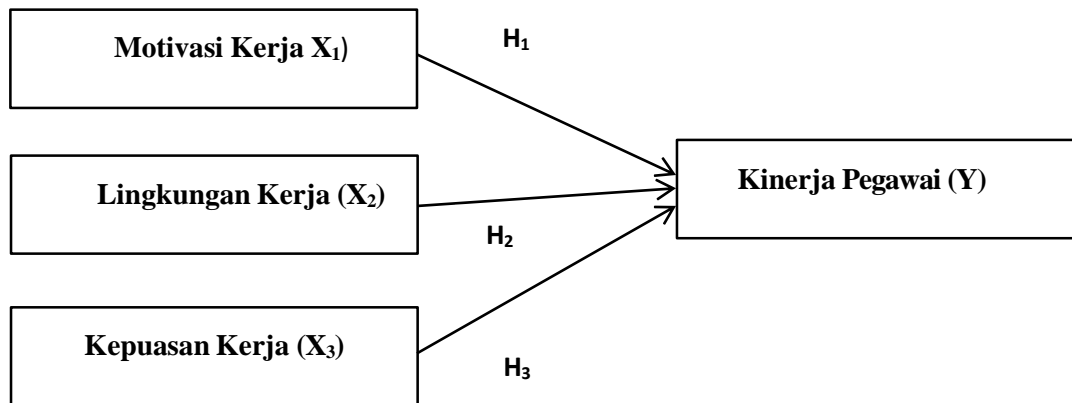
β₁= Koefisien Regresi Pada Motivasi Kerja

β₂= Koefisien Regresi Pada Lingkungan Kerja

β_3 = Koefisien Regresi Pada Kepuasan Kerja

ϵ = Faktor Pengganggu Diluar Model

Berikut model penelitian dalam bentuk jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel sesuai dengan teknik analisis yang telah dilakukan :



Gambar 2
Diagram Jalur

4. PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>N</i>		86
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.60975382
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.073
	<i>Positive</i>	.054
	<i>Negative</i>	-.073
<i>Test Statistic</i>		.073
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *asympt,sig* (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari tingkat kesalahan yang digunakan, yaitu 0,05. oleh itu dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	0.593	1.687
	Lingkungan Kerja	0.588	1.700
	Kepuasan Kerja	0.800	1.251

Hasil dari *output SPSS Coefficient* adalah tidak terdapat multikolinieritas berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki :

1. Motivasi Kerja (X1) *Tolerance* : 0,596 > 0,1 *VIF* : 1.678 < 10
2. Lingkungan Kerja (X2) *Tolerance* : 0,588 > 0,1 *VIF* : 1.0700 < 10
3. Kepuasan Kerja (X3) *Tolerance* : 0,800 > 0,1 *VIF* : 1.251 < 10

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala *multikolinieritas*.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.099	2.885		2.114	0.038
	Motivasi Kerja	0.336	0.091	0.389	3.679	0.000
	Lingkungan Kerja	0.162	0.081	0.211	1.990	0.050
	Kepuasan Kerja	0.142	0.058	0.223	2.449	0.016

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,099 + 0.336 (X_1) + 0.162 (X_2) + 0.142 (X_3) + \epsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta 6,099 artinya jika Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya menurun sebesar 6,099.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,336. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 33,6% dengan asumsi variable independent lain tetap
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,162. Tanda positif menunjukkan bahwa nilai sebesar 1 akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai (Y) sebesar 16,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,142. Tanda positif menunjukkan bahwa nilai sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 14,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Model Summary^b

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Error of the Estimate</i>
1	.675 ^a	0.455	0.436	3.67519

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dapat dilihat bahwa koefisien determinasi adalah 0,436, yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) memengaruhi 43,6 persen dari nilai kinerja pegawai (Y). Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memengaruhi bagian yang tersisa, yaitu sebesar 56,4%.

Uji T

Tabel 5

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.099	2.885		2.114	0.038
	Motivasi Kerja	0.336	0.091	0.389	3.679	0.000
	Lingkungan Kerja	0.162	0.081	0.211	1.990	0.050
	Kepuasan Kerja	0.142	0.058	0.223	2.449	0.016

Aturan dalam Uji t sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H1 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H1 ditolak
- Jika $Sig. < 0,05$ H1 diterima
- Jika $Sig. > 0,05$ H1 ditolak

Hasil Uji t pada tabel :

- Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 3.679 > t_{tabel} 1.982 dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).
- Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 1.990 > t_{tabel} 1.982 dan nilai Sig. sebesar $0,050 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).
- Variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} 2.492 > t_{tabel} 1.982 dan nilai Sig. sebesar $0,016 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

5. KESIMPULAN

Dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja Area Yusliana, disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa setiap faktor tersebut memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

IMPLIKASI MANAJERIAL

1. Dalam PT. Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Pengaruh parsial variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi alokasi waktu kerja karyawan dengan menganalisis beban kerja agar target dan deadline lebih realistis. perusahaan dapat menerapkan sistem manajemen waktu yang efektif, seperti menetapkan prioritas, memberikan pelatihan efisiensi kerja, serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas. Jika diperlukan, fleksibilitas jadwal atau penyesuaian jumlah tenaga kerja dapat menjadi solusi. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan kejelasan target kerja melalui penyusunan KPI, rapat koordinasi, serta panduan kerja yang rinci. Peran atasan dalam memberikan arahan dan umpan balik rutin juga penting agar karyawan memahami ekspektasi kerja, sehingga produktivitas dan efektivitas dapat meningkat.
2. Pada PT.Sumber Alfaria Tbk, Pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), menunjukkan bahwa Perusahaan perlu meningkatkan kualitas penerangan dan keselamatan kerja guna menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman bagi karyawan. Evaluasi intensitas pencahayaan perlu dilakukan untuk memastikan standar yang sesuai. Selain itu, perusahaan harus menerapkan kebijakan keselamatan yang lebih baik, inspeksi rutin fasilitas kerja, serta pelatihan keselamatan berkala. Membangun budaya kerja yang peduli terhadap keselamatan dengan melibatkan karyawan dalam evaluasi risiko dan menyediakan saluran komunikasi untuk melaporkan bahaya juga penting agar kesejahteraan dan produktivitas karyawan meningkat.
3. Pada PT. Sumber Alfaria Tbk, Pengaruh parsial variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), menunjukkan bahwa perusahaan perlu Perusahaan dapat meningkatkan jaminan masa tua karyawan dengan menyediakan program asuransi pensiun atau DPLK, berkontribusi pada JHT BPJS Ketenagakerjaan, serta memberikan edukasi perencanaan keuangan. Transparansi kebijakan ini penting untuk meningkatkan rasa aman, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kenyamanan ruang kerja dengan menyediakan kursi dan meja ergonomis, pencahayaan yang memadai, serta menjaga kebersihan area kerja. Fasilitas tambahan seperti bantal kursi, pengaturan suhu ruangan, dan fleksibilitas tempat duduk dapat membantu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

4. Pada PT. Sumber Alfaria Tbk, perlu adanya perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan dengan menyediakan pelatihan berkelanjutan yang mencakup keterampilan teknis dan soft skills, serta menerapkan sistem mentoring untuk bimbingan langsung. Evaluasi kinerja secara berkala membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan agar pelatihan lebih tepat sasaran. Selain itu, perusahaan perlu memastikan pembagian tugas yang jelas, menerapkan monitoring berkala, serta memberikan pelatihan manajemen waktu untuk meningkatkan produktivitas. Pemberian insentif atau penghargaan juga dapat memotivasi karyawan agar lebih disiplin dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, I., & Cahya Palupi Meilani, Y. F. (2023). The influence of motivation, work environment, and competence on job satisfaction and job performance. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(6), 1060–1070. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku2182>
- Auzar Noor Khoir, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta. *Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*, 152, 614–622.
- Dg. Maklassa, S. N. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.658>
- Dharmawan, F., & Kurniawan, D. (2023). Influence of work motivation, occupational health, and safety on employee performance of PT. Cipta Abadi Jaya Trans with job satisfaction as mediating variable. *Journal of Accounting and Finance Management*, 4(1), 95–103. <https://doi.org/10.38035/jafm.v4i1.196>
- Fahriana, C., & Sopiha. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 229–233. <https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.237>
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Lisa, O., Farhan, D., & Naisah, N. (2023). Analysis of the influence of motivation and work

- environment on employee performance and job satisfaction as intervening variables. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(09), 4505–4518. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i9-41>
- Pradana, T., & Fuadati, S. R. (2016). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–18.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Syaifuddin, D. M. (2021). The influence of motivation, work environment, and work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Universitas Prima Indonesia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 24(6), 223–231.
- Taplo, Y., Kambuaya, B., Rante, Y., Syauta, J. H., & Erari, A. (2024). The influence of leadership and work environment on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation in Pegunungan Bintang Regency's regional apparatus organizations. *Asian Journal of Education and Social Studies*.
- Wijayanti, H., & Kurniawan, D. (2022). The influence of work ability and workload towards the employee performances and work stress as the mediation variable in the General Election Supervisory Agency located in DKI Jakarta Province. 22150–22166.