

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara

Azwar^{1*}, A. Niniek F. Lantara², Jayadi³

Email korespondensi : azwarfirman02@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar, dan (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis inferensial menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung 2,384 lebih besar dari t-tabel 1,99006 dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis pertama diterima. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung 23,915 lebih besar dari t-tabel 1,99006 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis kedua diterima.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Sumber Daya Manusia; Perusahaan Manufaktur*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Melalui pengelolaan yang efektif, perusahaan mampu melakukan proses perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan, serta mempertahankan karyawan yang kompeten. MSDM juga berfungsi mengarahkan, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan ketentuan hukum serta etika kerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi dituntut mengelola sumber daya manusianya secara terarah agar tujuan operasional dan bisnis dapat dicapai secara efektif.

Pabrik Gula Takalar yang dikelola oleh PT Sinergi Gula Nusantara dan berlokasi di Desa Parappunganta, Kabupaten Takalar, merupakan salah satu perusahaan pengolahan gula di Provinsi Sulawesi Selatan. Perusahaan ini memiliki peran strategis dalam mendukung produksi gula di wilayah tersebut sehingga membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang memadai. Dalam kondisi persaingan industri yang semakin ketat, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberlangsungan usaha dan daya saing perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang memengaruhi efektivitas operasional perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti rendahnya kinerja, kurangnya motivasi kerja, dan menurunnya produktivitas. Kondisi tersebut berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan dan dapat memengaruhi keberlanjutan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Metode Analisis

Pendekatan penelitian merupakan langkah sistematis yang ditempuh peneliti sejak perumusan masalah hingga penarikan kesimpulan. Secara umum, penelitian menggunakan dua pendekatan, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan data berupa angka yang dianalisis secara statistik untuk menjelaskan hubungan antarvariabel, sedangkan pendekatan kualitatif menggunakan data berupa narasi atau deskripsi mendalam melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa skor kuesioner yang dianalisis secara statistik untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Takalar PT Sinergi Gula Nusantara.

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan mengetahui sejauh mana item pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai korelasi *product moment* lebih besar dari 0,30 atau nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan
 b_0 = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Kepuasan kerja
 X_2 = Lingkungan kerja
e = error

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan taraf signifikansi 5%. Apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang rendah.

Hasil Penelitian

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Pabrik Gula Takalar PT Sinergi Gula Nusantara. Jumlah responden yang memenuhi kriteria penelitian sebanyak 82 orang. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	70	85
Perempuan	12	15
Total	82	100

Berdasarkan Tabel, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 70 orang (85%), sedangkan perempuan sebanyak 12 orang (15%). Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan pada industri pengolahan gula lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki karena karakteristik pekerjaan yang relatif membutuhkan aktivitas fisik.

b. Usia Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
< 20	9	11

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
21 – 30	21	26
31 – 40	37	45
> 40	15	18
Total	82	100

Tabel menunjukkan bahwa responden didominasi kelompok usia 31–40 tahun (45%). Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	53	65
D3	11	13
S1	15	18
S2	3	4
Total	82	100

Mayoritas responden memiliki pendidikan SMA/SMK sebesar 65%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan operasional di perusahaan masih dapat dijalankan oleh tenaga kerja dengan pendidikan menengah.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Penelitian ini mengukur tiga variabel utama: kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Instrumen penelitian terdiri dari 15 pernyataan, masing-masing variabel terdiri atas 5 item. Secara umum, mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh item pernyataan, yang menunjukkan bahwa karyawan menilai kondisi kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta kinerja berada pada kategori baik.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5%. Item dinyatakan valid apabila r-hitung > r-tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang r-hitung	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,351 – 0,785	< 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,459 – 0,829	< 0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,452 – 0,849	< 0,05	Valid

Seluruh item memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

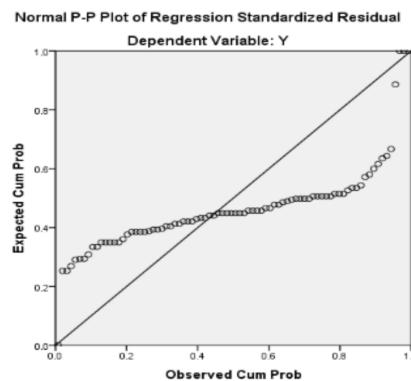
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,640	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,627	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,647	Reliabel

Seluruh variabel memiliki nilai Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan residual berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

b. Uji Multikolinearitas

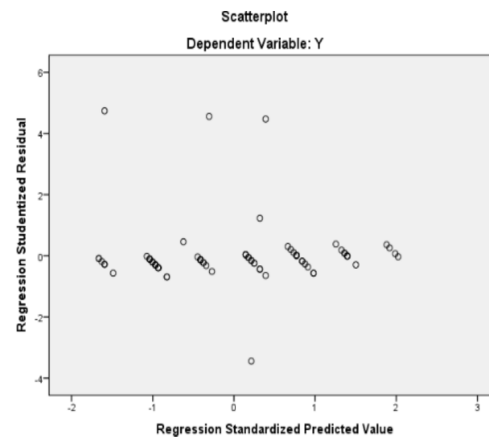
Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance VIF	
Kepuasan Kerja (X1)	0,997	1,003
Lingkungan Kerja (X2)	0,997	1,003

Nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot menunjukkan titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Persamaan Regresi

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	-0,016	-0,078	0,938
Kepuasan Kerja (X1)	0,057	1,867	0,066
Lingkungan Kerja (X2)	0,956	23,613	0,000

Persamaan regresi:

$$Y = -0,016 + 0,057X_1 + 0,956X_2$$

Interpretasi: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Model Summary

R	R^2	Adjusted R^2
0,937	0,878	0,875

Nilai R^2 sebesar 0,878 menunjukkan bahwa 87,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 12,2% dipengaruhi faktor lain.

c. Uji t (Parsial)

Tabel 9. Uji t

Variabel	t-hitung	Sig.	Keputusan
Kepuasan Kerja	1,867	0,066	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja	23,613	0,000	Signifikan

Kesimpulan: Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Uji F (Simultan)

Tabel 10. Uji F

F-hitung	Sig.
283,495	0,000

Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor psikologis penting yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal karena adanya rasa nyaman, keterikatan, dan penghargaan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwi Oktarian Pratiwi et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada Pabrik Gula Takalar PT Sinergi Gula Nusantara, kepuasan kerja tercermin dari dukungan antar rekan kerja, seperti kerja sama dalam menyelesaikan tugas dan kesediaan saling membantu ketika menghadapi kendala pekerjaan. Kondisi tersebut berkontribusi menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan lebih terdorong menjaga kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Selain itu, kenyamanan kerja yang didukung kebersihan lingkungan, kelayakan ruang kerja, dan tersedianya fasilitas penunjang turut memperkuat rasa puas, yang pada akhirnya mendorong peningkatan etos kerja, semangat, dan komitmen untuk memberikan hasil terbaik.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja—baik fisik maupun nonfisik—memiliki kontribusi nyata terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ronal Donra Sihalohe (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik terbentuk melalui hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai. Kondisi tersebut menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, mengurangi hambatan psikologis, serta meningkatkan motivasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Dari aspek lingkungan kerja fisik, karyawan merasakan kenyamanan karena tersedianya sarana pendukung seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi udara yang baik, penataan ruang yang rapi, dan kebersihan yang terjaga. Fasilitas tersebut membantu karyawan bekerja lebih fokus, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan efisiensi kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik juga memberikan pengaruh penting, ditunjukkan melalui komunikasi yang baik, kerja sama tim, serta hubungan interpersonal yang sehat antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. Jika kedua aspek tersebut berada dalam kondisi yang baik, maka kinerja karyawan cenderung meningkat karena karyawan memiliki dukungan lingkungan yang mendorong mereka bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab.

Dengan demikian, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terbukti menjadi determinan penting dalam peningkatan kinerja karyawan di Pabrik Gula Takalar PT Sinergi Gula Nusantara. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mendukung kepuasan kerja, sekaligus melakukan pengawasan serta perbaikan berkelanjutan terhadap lingkungan kerja, baik melalui peningkatan fasilitas fisik maupun pembinaan hubungan kerja yang harmonis, agar produktivitas dan kinerja karyawan tetap terjaga serta meningkat secara berkelanjutan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar PT Sinergi Gula Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja yang paling dominan adalah kepuasan terhadap imbalan, sedangkan pada variabel lingkungan kerja indikator yang paling berpengaruh adalah kualitas penerangan atau pencahayaan di tempat kerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diajukan. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui sistem penghargaan yang lebih jelas dan adil, seperti pemberian bonus atau reward atas prestasi kerja, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja, khususnya terkait pencahayaan di area kerja agar aktivitas kerja dapat berlangsung lebih aman dan efektif. Perusahaan juga disarankan melakukan

pemeliharaan fasilitas kerja secara berkala, termasuk perbaikan peralatan yang rusak, renovasi bangunan untuk mencegah kebocoran, serta penyediaan ruang penyimpanan atau gudang agar material kerja tertata rapi dan tidak mengganggu aktivitas karyawan. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, studi serupa dapat dilakukan pada objek yang berbeda atau dengan menambahkan variabel lain sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Alfian, D. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan tetap (Studi kasus pada PT X)* [Skripsi]. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ahmad, A. J., et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Burhanuddin, W., & Rahmatullah. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: Motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. 12). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi dengan sistem pengendalian intern pemerintah dan nilai organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*.
- Larastrini, P. M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan.
- Rismawanti. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Manajemen* (Edisi 7). PT Indeks.
- Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan.
- Sembiring, H. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan, 26–39.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siregar, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukmawati, Thoyib, A., & Surachman. (2013). Peran organizational citizenship behavior sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11.
- Suryanto, D., Subroto, B., & Andayani, W. (2017). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Swaminathan, S. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: An empirical study.