



PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. NATURAL PALEMBANG

Jesin Ketri Gita¹⁾; Agustina Marzuki²⁾; Suharti³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Tridinanti

Email: ¹⁾ jesinketritag@gmail.com ²⁾ marzukiagustina@gmail.com, ³⁾ suhartiherman2018@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada CV Natural Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 45 karyawan yang diambil melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan SPSS Versi 26. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid dan reliabel. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} 75,905 > F_{tabel} 2,83$; Sig. $0,000 < 0,05$), dengan Adjusted R Square sebesar 0,836 yang berarti 83,6% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t 3,035$; Sig. $0,004$), Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t 2,965$; Sig. $0,005$), serta Komitmen berpengaruh positif dan signifikan ($t 3,633$; Sig. $0,001$) terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan memperhatikan peningkatan kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan komitmen karyawan secara terpadu guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction, Work Environment, and Commitment on the Performance of production employees at CV Natural Palembang, both simultaneously and partially. This research uses a quantitative approach with a population and sample of 45 employees selected through saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation, then analyzed using multiple linear regression processed with SPSS Version 26. The instrument test results show that all statement items are valid and reliable. The simultaneous test (F test) shows that Job Satisfaction, Work Environment, and Commitment together have a significant effect on Employee Performance ($F_{count} 75.905 > F_{table} 2.83$; Sig. $0.000 < 0.05$), with an Adjusted R Square of 0.836, meaning that 83.6% of the variation in Employee Performance is explained by these three variables. The partial test (t test) shows that Job Satisfaction has a positive

and significant effect (t 3.035; Sig. 0.004), Work Environment has a positive and significant effect (t 2.965; Sig. 0.005), and Commitment has a positive and significant effect (t 3.633; Sig. 0.001) on Employee Performance. This study recommends that companies pay integrated attention to improving job satisfaction, work environment conditions, and employee commitment to optimize employee performance.

KEYWORDS: Job Satisfaction, Work Environment, Commitment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolok ukur penting dalam menilai kemampuan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, sedangkan kinerja yang rendah berpotensi menghambat kemajuan organisasi (Kasmir, 2022). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari individu maupun dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, di antaranya kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen.

Menurut Wibowo dalam Supriatna, Arifudin, & Kartika (2026), kinerja mencakup objek yang ditangani, metode penyelesaian, serta capaian akhir dari tugas kerja, sehingga kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir tetapi juga proses dan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai target dan memenuhi harapan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan kondisi ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima telah sepadan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, sehingga bersifat subjektif karena bergantung pada persepsi masing-masing individu terhadap kemampuan organisasi memenuhi kebutuhan dan keinginannya (Dalimunthe, Limakrisna, & Lusiana, 2023). Kepuasan kerja juga merupakan rasa positif yang mendorong karyawan menjalin hubungan erat dengan pekerjaannya, mencakup aspek imbalan, kesempatan pengembangan karier, dan relasi dengan rekan kerja (Kirana, 2021).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaannya yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, mencakup kondisi fisik seperti suhu ruangan, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebersihan area kerja (Afandi, 2018; Farhan & Indriyaningrum, 2023), maupun lingkungan non-fisik berupa relasi kerja antara karyawan dengan pimpinan, rekan kerja, maupun bawahan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif dan suportif dapat menumbuhkan rasa aman serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan jangka panjang perusahaan (Wathi, Imbayani, & Prayoga, 2025).

Selain lingkungan kerja, komitmen karyawan juga merupakan komponen penting yang memengaruhi kinerja. Komitmen menggambarkan seberapa jauh karyawan memegang keterikatan afektif, rasa memiliki, dan hasrat untuk terus bertahan di dalam organisasi (Wibowo, 2022). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih optimal, memiliki loyalitas yang besar, serta bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Ong, 2021).

Pada CV Natural Palembang, teridentifikasi sejumlah indikasi bahwa kinerja karyawan bagian produksi belum sepenuhnya optimal, ditandai dengan penyelesaian pekerjaan yang belum tepat waktu, kurangnya inisiatif kerja, serta hasil kerja yang belum sepenuhnya sesuai target perusahaan. Dari sisi kepuasan kerja, sebagian karyawan merasa kurang terpenuhi ekspektasinya terkait imbalan, penghargaan, dan pengembangan diri. Dari sisi lingkungan kerja, ditemukan kondisi sarana kerja yang belum memadai, suasana kerja yang kurang tenteram, serta hubungan antarkaryawan yang belum sepenuhnya harmonis. Sementara itu, masih terdapat indikasi rendahnya komitmen berupa minimnya rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan kecenderungan karyawan untuk segera mengundurkan diri.

Berdasarkan uraian tersebut, Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Komitmen (X3) diduga menjadi faktor penting yang memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) bagian produksi pada CV Natural Palembang. Dugaan ini masih memerlukan pembuktian ilmiah, sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang".

2. LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam Supriatna et al. (2026), kinerja mencakup objek yang ditangani, metode penyelesaian, serta capaian akhir dari tugas kerja tersebut, sehingga kinerja bukan sekadar perihal produk akhir melainkan mencakup prosedur dan usaha yang dilakukan. Kinerja karyawan dapat pula dimaknai sebagai perolehan hasil kerja individu dalam menunaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya, di mana pencapaian tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi (Asniwati & Firman, 2023). Dimensi kinerja karyawan dalam penelitian ini merujuk pada indikator ketepatan waktu, inisiatif kerja, kualitas hasil kerja, dan kesesuaian hasil kerja dengan target perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Dalimunthe, Limakrisna, & Lusiana (2023), kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sudah sepadan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, sehingga bersifat subjektif karena bertumpu pada sudut pandang masing-masing individu. Kirana (2021) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa positif yang mencakup berbagai aspek pekerjaan seperti imbalan, kesempatan pengembangan karier, dan relasi dengan rekan kerja, serta turut dipengaruhi oleh faktor pribadi seperti usia, kondisi fisik, tingkat pendidikan, dan keterampilan yang dimiliki.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan saat melakukan aktivitas kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya, mencakup kondisi fisik seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, serta kelengkapan sarana kerja (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, di mana lingkungan non-fisik berkaitan dengan relasi kerja yang terbangun antara karyawan dengan pimpinan, rekan kerja, maupun bawahan.

Komitmen

Menurut Wibowo (2022), komitmen merupakan representasi sikap, afeksi, dan tindakan yang menyatukan identitas individu sebagai bagian integral dari organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rachmawati, Laili, Hidayatullah, & Ismail, 2024). Ong (2021) menambahkan bahwa komitmen merupakan hubungan yang terjalin antara individu dengan organisasi tempat ia bekerja, di mana karyawan dengan komitmen tinggi cenderung bertahan lebih lama, berusaha membantu pencapaian tujuan organisasi, serta memiliki kedekatan batin yang kuat terhadap perusahaan. Dimensi komitmen dalam penelitian ini mencakup keterikatan afektif, rasa memiliki, dan loyalitas terhadap organisasi.

3. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di CV Natural Palembang yang beralamat di Jl. Sukarela, KM 7, Sukarami, Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, selama lima bulan yaitu Maret hingga Juli 2026. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh langsung melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan dan publikasi terkait. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV Natural Palembang yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2022), sehingga keseluruhan 45 karyawan digunakan sebagai sampel.

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Komitmen (X3), serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Setiap variabel diukur menggunakan instrumen kuesioner berskala Likert 1-5 yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator masing-masing variabel. Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan diuji reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi (R²), serta pengujian hipotesis melalui uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji t). Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics Versi 26.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; a = konstanta; b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi; X₁ = Kepuasan Kerja; X₂ = Lingkungan Kerja; X₃ = Komitmen; e = error term.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini berjumlah 45 karyawan bagian produksi CV Natural Palembang. Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 34 orang (76%) dan responden laki-laki berjumlah 11 orang (24%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 41-50 tahun sebanyak 19 orang (42%), diikuti rentang 31-40 tahun sebanyak 11 orang (25%), rentang 20-30 tahun sebanyak 10 orang (22%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 5 orang (11%).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Dengan 45 responden, diperoleh derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 43$ dan r tabel sebesar 0,294 pada taraf signifikansi 5%. Item dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel (0,294).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,790	0,294	Valid
X1.2	0,852	0,294	Valid
X1.3	0,751	0,294	Valid
X1.4	0,832	0,294	Valid
X1.5	0,835	0,294	Valid
X1.6	0,840	0,294	Valid
X1.7	0,861	0,294	Valid
X1.8	0,800	0,294	Valid
X1.9	0,861	0,294	Valid
X1.10	0,887	0,294	Valid
X1.11	0,755	0,294	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Seluruh item pernyataan Kepuasan Kerja (X1.1-X1.11) dinyatakan valid, karena nilai r hitung (0,751-0,887) lebih besar dari r tabel (0,294), sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,779	0,294	Valid
X2.2	0,843	0,294	Valid
X2.3	0,805	0,294	Valid
X2.4	0,792	0,294	Valid
X2.5	0,768	0,294	Valid
X2.6	0,798	0,294	Valid
X2.7	0,783	0,294	Valid
X2.8	0,809	0,294	Valid
X2.9	0,832	0,294	Valid
X2.10	0,798	0,294	Valid
X2.11	0,808	0,294	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Seluruh item pernyataan Lingkungan Kerja (X2.1-X2.11) dinyatakan valid, karena nilai r hitung (0,768-0,843) lebih besar dari r tabel (0,294), sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komitmen (X3)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,837	0,294	Valid
X3.2	0,836	0,294	Valid
X3.3	0,856	0,294	Valid
X3.4	0,842	0,294	Valid
X3.5	0,848	0,294	Valid
X3.6	0,841	0,294	Valid
X3.7	0,756	0,294	Valid
X3.8	0,882	0,294	Valid
X3.9	0,930	0,294	Valid
X3.10	0,882	0,294	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Seluruh item pernyataan Komitmen (X3.1-X3.10) dinyatakan valid, karena nilai r hitung (0,756-0,930) lebih besar dari r tabel (0,294), sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,764	0,294	Valid
Y.2	0,708	0,294	Valid
Y.3	0,821	0,294	Valid
Y.4	0,788	0,294	Valid
Y.5	0,831	0,294	Valid
Y.6	0,820	0,294	Valid
Y.7	0,829	0,294	Valid
Y.8	0,860	0,294	Valid
Y.9	0,855	0,294	Valid
Y.10	0,790	0,294	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan (Y.1-Y.10) dinyatakan valid, karena nilai r hitung (0,708-0,860) lebih besar dari r tabel (0,294), sehingga layak digunakan sebagai 774eknik774774nt pengumpulan data pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui 774eknik774 konsistensi alat ukur penelitian dalam menilai variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan 774eknik Cronbach's Alpha. Alat ukur dinyatakan reliabel apabila mencatatkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,952	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,944	0,60	Reliabel
Komitmen	0,958	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,940	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Seluruh variabel mencatatkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu Kepuasan Kerja 0,952, Lingkungan Kerja 0,944, Komitmen 0,958, dan Kinerja Karyawan 0,940. Dengan demikian, seluruh alat ukur penelitian dinyatakan reliabel dan mampu menyajikan hasil pengukuran yang konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual model regresi berdistribusi normal menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dinyatakan normal apabila nilai Asymp. Sig. > 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	45
Mean	0,0000000
Std. Deviation	3,43564146
Test Statistic (Absolute)	0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antarvariabel independen dalam model regresi. Tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,326	3,072	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,456	2,195	Bebas Multikolinearitas
Komitmen	0,284	3,522	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya perbedaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi, yang diamati melalui pola sebaran titik pada grafik scatterplot. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	1,594	2,630	-	0,606	0,548
Kepuasan Kerja (X1)	0,283	0,093	0,325	3,035	0,004
Lingkungan Kerja (X2)	0,248	0,084	0,268	2,965	0,005
Komitmen (X3)	0,388	0,107	0,416	3,633	0,001

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,594 + 0,283X1 + 0,248X2 + 0,388X3$$

Nilai konstanta sebesar 1,594 menunjukkan bahwa apabila Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diperkirakan berada pada angka 1,594. Koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,283 menunjukkan hubungan positif, artinya setiap kenaikan 1 unit Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,283 unit dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,248 menunjukkan hubungan positif, artinya setiap kenaikan 1 unit Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,248 unit. Koefisien regresi Komitmen sebesar 0,388 menunjukkan hubungan positif dan merupakan koefisien tertinggi di antara ketiga variabel, artinya setiap kenaikan 1 unit Komitmen akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,388 unit.

Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen serta kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Semakin mendekati 1 nilai R, semakin kuat hubungannya, sedangkan semakin besar nilai Adjusted R Square, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,921	0,847	0,836	3,559

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0,921 yang berada pada rentang 0,80-1,00 sehingga tergolong kategori hubungan sangat kuat antara Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,836 atau 83,6% menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 83,6%, sedangkan sisanya 16,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 41$, diperoleh F tabel sebesar 2,83. Hipotesis diterima apabila F hitung $> 2,83$ dan Sig. $< 0,05$.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2884,551	3	961,517	75,905	0,000
Residual	519,360	41	12,667	-	-
Total	3403,911	44	-	-	-

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $75,905 > F$ tabel 2,83 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis diterima, sehingga Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan $df = 41$, diperoleh t tabel sebesar 2,020. Hipotesis diterima apabila t hitung $> 2,020$ dan Sig. $< 0,05$.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	1,594	2,630	-	0,606	0,548
Kepuasan Kerja	0,283	0,093	0,325	3,035	0,004
Lingkungan Kerja	0,248	0,084	0,268	2,965	0,005
Komitmen	0,388	0,107	0,416	3,633	0,001

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $3,035 > 2,020$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis diterima, sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $2,965 > 2,020$ dengan signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang.

3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Komitmen (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $3,633 > 2,020$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis diterima, sehingga Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang.

Pembahasan

Dampak Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen atas Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang

Merujuk pada hasil penelitian, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen secara serentak memberikan dampak bermakna terhadap Kinerja Karyawan melalui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan skor Adjusted R Square senilai 0,836. Hal ini bermakna sejumlah 83,6% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar lingkup penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi.

Dampak Kepuasan Kerja atas Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang, melalui nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan, maka Kinerja yang dihasilkan akan cenderung meningkat. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Rostini & Nasri (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja membawa dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga makin besar kepuasan kerja yang dialami pegawai, makin optimal pula kinerja yang dicapai.

Dampak Lingkungan Kerja atas Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang

Mengacu pada hasil uji parsial (uji t), Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang, melalui nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Realitas ini memberikan pertanda bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif dan suportif akan menyokong peningkatan Kinerja Karyawan. Konklusi ini selaras dengan penelitian Prabowo & Lesmana (2023) yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, di mana semakin kondusif lingkungan kerja yang difasilitasi perusahaan, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan.

Dampak Komitmen atas Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), Komitmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang, melalui nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sekaligus merupakan variabel dengan koefisien regresi tertinggi di antara ketiga variabel bebas. Keadaan ini merepresentasikan bahwa makin kuat Komitmen yang dipegang oleh karyawan pada instansi, maka makin prima juga Kinerja yang ditampilkan. Luaran penelitian ini berkesesuaian dengan penelitian Djohan & Surya (2023) yang menyingkap bahwa Komitmen memberi efek positif dan substansial pada Kinerja Karyawan, di mana staf yang memegang loyalitas, kebanggaan, dan ikatan kuat pada instansi lazimnya menampilkan kinerja yang jauh lebih unggul.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

5. KESIMPULAN

Bersumber dari hasil penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α (0,05).
2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang, dengan nilai signifikansi 0,004.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang, dengan nilai signifikansi 0,005.
4. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang, dengan nilai signifikansi 0,001.
5. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,836 atau 83,6% menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 16,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan agar CV Natural Palembang menyusun kebijakan yang mendukung peningkatan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen secara terpadu, antara lain melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, penyediaan sarana kerja yang memadai, serta peningkatan rasa kepemilikan karyawan melalui pelatihan, dialog yang transparan, dan partisipasi aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta memperluas objek dan jumlah responden penelitian agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*.
- Alvionita, S., & Marhalinda. (2024). Analisis Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2>
- Ariyesa, D., & Marnisah, L. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan, Disiplin dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Moba Latansa.
- Asniwati, & Firman. (2023). *Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja dan Motivasi*.
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek di Kota Bandung). 6(3), 2022.
- Dalimunthe, R. F., Limakrisna, N., & Lusiana. (2023). *Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Djohan, C., & Surya, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Organisasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance. <https://ojs.unida.ac.id/jvs>

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26.
- Jufrizen. (2021). Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating.
- Kasmir. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- Kirana, K. C. (2021). Kepuasan Kerja Karyawan.
- Kuncoro, M. (2018). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.
- Mitha, H., Tawe, A., Dipoadmodjo, T. S. P., Musa, I., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Ong, T. (2021). Komitmen Organisasi Karyawan.
- Prabowo, R., & Lesmana, T. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Priyantama, B. H. (2025). Pengaruh Komitmen Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Teduh Makmur.
- Rachmawati, E., Laili, W., Hidayatullah, A. R., & Ismail, I. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 45-61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2453>
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Rostini, D., & Nasri. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Sari, D. P. P., & Liliana. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan CV Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(1), 30-39. <http://www.univ-tridinantia.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/index>
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Siyoto, S. (2021). Dasar Metodologi Penelitian.
- Soelistya, D. (2021). Monograf Media Lingkungan.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.
- Supriatna, U., Arifudin, O., & Kartika, I. (2026). Peran Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (Vol. 7, Number 1).
- Syahyuni, Sahri, S., & Putri, D. M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, Mhd. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV.
- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, Zega, Y., Mbate, C. A., Mendrofa, S. A., Hulu, F., Waruwu, M. H., Septiani, R., Lawi, A., Sundari, S., Trihardani, L., & Hasya, A. (2020). Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori.

- Wathi, K. A. C., Imbayani, I. G. A., & Prayoga, I. M. S. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 6, 2112-2125. <https://doi.org/10.30388/emas.v6i9.12640>
- Wibowo. (2022). Perilaku dalam Organisasi.
- Zebua, A. I., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement: Literature Review. <https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.451>