An-Najah: Journal of Islamic Economics
Volume 2, Nomor 1, Februari 2026,

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/JNIE/en

ANALISIS INTEGRATIF PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dimas Aulia Kurniawan[1], Faradya Ramadanti Br Ginting[2], Fanisha Dwiyara[3], Fadilla Atikah Batubara[4]
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Syekh Abdul Halim Hasan, Binjai
E-mail Korespondensi: supernyanyes@gmail.com, fanishadwiyara@gmail.com, faradyaramadantiginting@gmail.com, fadillaatikah82@gmail.com
Dosen Pembimbing: Riski Aseandi S.E.,M.M

Abstrak

Sumber daya manusia memegang peran krusial sebagai motor penggerak utama bagi organisasi dalam mencapai efektivitas kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara integratif pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori dan asosiatif. Data penelitian ini disintesis dari dua studi empiris, mencakup sampel sebanyak 70 responden yang dipilih melalui teknik simple random sampling pada studi pertama, serta 65 responden menggunakan teknik sampling jenuh pada studi kedua. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui pemodelan regresi linier berganda dan analisis jalur (path analysis). Hasil riset menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 66,3%. Secara parsial maupun simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan dan memiliki hubungan yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh tidak langsung yang kuat terhadap kinerja karyawan apabila dimediasi oleh variabel motivasi kerja, yaitu sebesar 38,1%. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang krusial dalam menghubungkan antara kepuasan emosional karyawan dengan pencapaian performa kerja yang nyata. Sebagai kesimpulan, organisasi harus menyelaraskan kebijakan pemenuhan kepuasan kerja (seperti keadilan promosi) serta penyediaan fasilitas lingkungan kerja yang kondusif guna menjaga stabilitas motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

An-Najah: Journal of Islamic Economics
Volume 2, Nomor 1, Februari 2026,

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/JNIE/en

Human resources play a crucial role as the main driving force for organizations to achieve optimal performance effectiveness. This study aims to integrationally analyze the influence of job satisfaction and work environment on work motivation and its impact on employee performance. The research method applied is quantitative with explanatory and associative approaches. The data for this research were synthesized from two empirical studies, involving a sample of 70 respondents selected through simple random sampling in the first study, and 65 respondents using saturation sampling technique in the second study. Data analysis was carried out using SPSS through multiple linear regression modeling and path analysis. The results indicate that job satisfaction has a direct, positive, and significant effect on work motivation with a contribution of 66.3%. Partially and simultaneously, work motivation and work environment are proven to have a significant influence and possess a very strong relationship in enhancing employee performance. Furthermore, job satisfaction is proven to have a strong indirect effect on employee performance when mediated by work motivation, amounting to 38.1%. These findings indicate that work motivation acts as a crucial mediating variable connecting emotional job satisfaction to actual performance. In conclusion, organizations must align job satisfaction fulfillment policies (such as promotion fairness) and provide a conducive work environment to maintain long-term student/employee motivation and performance.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kompetensi organisasi yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia (SDM) telah bergeser dari sekadar fungsi administratif menjadi fungsi strategis. SDM bukan lagi sekadar aset, melainkan motor penggerak utama yang menentukan hidup matinya sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Salah satu tantangan terbesar manajemen adalah bagaimana mengoptimalkan kinerja karyawan agar tetap berada pada level tertinggi secara konsisten.

Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri melainkan dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor internal psikologis maupun eksternal situasional. Faktor internal psikologis yang sangat krusial adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan atau respons emosional positif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang dipicu oleh keadilan promosi, kompensasi, dan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki dorongan internal atau motivasi kerja yang tinggi untuk memberikan performa terbaiknya bagi perusahaan.

Di sisi lain, faktor eksternal situasional yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja, baik fisik (seperti kelayakan sarana prasarana, kebersihan, tata ruang) maupun non-fisik (hubungan kerja antar karyawan). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan kenyamanan, sehingga mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional mereka tanpa hambatan

berarti. Integrasi antara kepuasan kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang mendukung dipercaya mampu menciptakan efek sinergis yang kuat dalam menggerakkan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang luar biasa.

Meskipun hubungan antar variabel ini sering diteliti secara terpisah, analisis komprehensif yang mengintegrasikan peran mediasi motivasi kerja terhadap kepuasan dan lingkungan kerja masih memerlukan sintesis yang lebih mendalam. Oleh karena itu, artikel ini disusun untuk menganalisis secara terpadu bagaimana kepuasan kerja dan lingkungan kerja berinteraksi dalam memengaruhi motivasi kerja serta bagaimana implikasinya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) modern, kinerja bukan lagi sekadar hasil dari aktivitas administratif operasional, melainkan bertindak sebagai motor penggerak utama strategis yang menentukan keberhasilan, pertumbuhan, serta eksistensi organisasi atau perusahaan dalam jangka panjang. Pengoptimalan kinerja karyawan secara konsisten memerlukan pemahaman holistik bahwa performa tersebut tidak berdiri sendiri. Kinerja karyawan terbentuk dari akumulasi dan interaksi dinamis antara berbagai faktor internal psikologis (seperti motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja) serta faktor eksternal situasional (seperti lingkungan kerja dan fasilitas organisasi).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan, daya penggerak, atau stimulus internal-eksternal yang menggerakkan dan mengarahkan kemauan karyawan untuk memberikan kontribusi dan performa terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi. Di dalam model analisis integratif, motivasi kerja memegang peran vital sebagai variabel mediasi krusial (mediator sempurna) yang menghubungkan antara kepuasan emosional karyawan dengan hasil kinerja nyata di lapangan. Agar rasa puas yang dirasakan karyawan mampu mendongkrak kinerja, kepuasan tersebut harus ditransformasikan terlebih dahulu menjadi energi motivasi operasional. Melalui mekanisme mediasi ini, pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti sangat kuat dan signifikan sebesar 38,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya dorongan motivasi kerja yang terstimulasi dengan baik, kepuasan batin karyawan tidak akan termaterialisasi menjadi kontribusi produktivitas yang riil bagi perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, eksplanatori, dan asosiatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas dan pengaruh antar variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis empiris. Data dalam artikel ini merupakan hasil sintesis integratif dari dua studi kasus empiris terpisah yang saling melengkapi dalam ekosistem kinerja SDM.

Studi pertama memfokuskan analisis pada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). Populasi pada studi ini berjumlah 206 karyawan dengan sampel yang ditarik sebanyak 70 responden

menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dan uji-t menggunakan SPSS.

Studi kedua memfokuskan analisis pada pengaruh langsung motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Universitas Pamulang). Teknik sampling yang diterapkan adalah non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (total sampling), di mana seluruh anggota populasi sebanyak 65 responden dijadikan sebagai sampel riset. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

Pengumpulan data dari kedua studi dilakukan menggunakan instrumen kuesioner terstruktur berskala Likert, observasi lapangan, serta studi dokumentasi. Sintesis dilakukan dengan mengombinasikan temuan struktural dari kedua model riset untuk membangun peta konseptual yang utuh mengenai performa karyawan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui pengujian statistik dari kedua studi yang disintesis, ditemukan pemodelan yang sangat konsisten mengenai bagaimana kinerja karyawan terbentuk. Secara garis besar, hasil pengujian hipotesis dari masing-masing jalur pengaruh dapat dirangkum dalam tabel di bawah ini:

No	Hubungan Antar Variabel	Nilai Kontribusi / Sifat Hubungan	Kesimpulan Hipotesis
1	Kepuasan Kerja -> Motivasi Kerja (Langsung)	Kontribusi: 66,3%	Signifikan Positif
2	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan (Langsung)	Tidak Dominan / Kecil	Tidak Signifikan
3	Kepuasan Kerja -> Motivasi -> Kinerja (Mediasi)	Kontribusi Mediasi: 38,1%	Signifikan (Sempurna)
4	Motivasi & Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	Hubungan Korelasional: Sangat Kuat	Signifikan Parsial & Simultan

Berdasarkan Tabel 1, analisis jalur pada studi pertama membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang sangat kuat dan signifikan terhadap motivasi kerja, yaitu sebesar 66,3%. Komponen kepuasan kerja yang paling dominan didorong oleh persepsi keadilan dalam kebijakan promosi jabatan serta kesesuaian kompensasi. Ketika karyawan merasa bahwa hak dan penghargaan mereka diberikan secara adil oleh organisasi, hal tersebut secara otomatis memicu peningkatan motivasi kerja mereka untuk berkontribusi lebih aktif.

Interaksi yang menarik ditemukan pada jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Secara mandiri (langsung), kepuasan kerja ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, apabila kepuasan kerja disalurkan melalui motivasi kerja (efek mediasi), ia menghasilkan

pengaruh tidak langsung yang signifikan sebesar 38,1%. Hal ini membuktikan bahwa rasa puas saja tidak cukup untuk mendongkrak kinerja; kepuasan tersebut harus bertransformasi terlebih dahulu menjadi energi motivasi operasional agar mampu menghasilkan output kinerja yang riil.

Temuan ini berkolaborasi secara sempurna dengan hasil studi kedua, yang mengevaluasi dampak motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil analisis regresi dan korelasi pada studi kedua menegaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh yang signifikan dan berada pada tingkat hubungan yang 'Sangat Kuat' terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang memadai, bersih, aman, dan nyaman bertindak sebagai faktor higienis (hygiene factor) yang meminimalkan stres kerja karyawan. Ketika lingkungan yang nyaman ini berpadu dengan motivasi kerja yang tinggi (yang bersumber dari kepuasan kerja batiniah), kapasitas karyawan dalam merampungkan target kerja meningkat drastis.

E. KESIMPULAN

Penelitian integratif ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dicapai secara optimal hanya dengan mengandalkan satu aspek saja, melainkan melalui keselarasan faktor internal dan eksternal. Kepuasan kerja terbukti bertindak sebagai fondasi utama yang menyuplai energi terhadap motivasi kerja sebesar 66,3%. Motivasi kerja ini selanjutnya bertindak sebagai mediator krusial agar kepuasan tersebut berdampak nyata pada kinerja (sebesar 38,1%). Di sisi lain, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat dalam menentukan keberhasilan performa akhir karyawan secara simultan.

Sebagai rekomendasi praktis, pihak manajemen organisasi atau perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan keadilan dalam kebijakan promosi dan struktur kompensasi demi menjaga kepuasan psikologis karyawan. Selain itu, perbaikan prasarana lingkungan kerja fisik secara berkala wajib dilakukan agar kenyamanan kerja tetap terjaga. Penyelarasan tata kelola ini akan menstimulus motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian target kinerja organisasi yang superior.

F. SARAN

Pihak manajemen organisasi atau perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap aspek keadilan dalam kebijakan promosi jabatan serta penyusunan struktur kompensasi demi menjaga stabilitas kepuasan psikologis karyawan.

Perusahaan wajib melakukan pemeliharaan dan perbaikan prasarana lingkungan kerja fisik secara rutin dan berkala guna memastikan kenyamanan kerja karyawan tetap terjaga dengan baik selama operasional berlangsung.

Manajemen perlu menyelaraskan seluruh tata kelola internal (kepuasan) dan eksternal (lingkungan) agar dapat menstimulus motivasi kerja secara berkelanjutan, yang pada akhirnya akan bermuara pada pencapaian target kinerja organisasi yang superior.

G. DAFTAR PUSTAKA

Afifah, T., & Al Musadieq, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 47(1), 1-9.

Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(3), 312-322.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.