

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. TMK BADUNG

Ni Luh Putu Liana Dewi¹, Ni Made Dwi Puspitawati², Gde Bayu Surya Parwita³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
dewidiana590@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. TMK Badung. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja, khususnya pada industri makanan dan minuman yang menuntut kecepatan dan kualitas pelayanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, di mana seluruh karyawan PT. TMK yang berjumlah 58 orang dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi secara penuh (full mediation) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan lingkungan kerja fisik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, tetapi harus terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek kenyamanan fisik kerja sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja guna mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman di Bali berkembang pesat seiring meningkatnya kunjungan wisatawan domestik dan mancanegara, serta menjadi salah satu kontributor utama sektor manufaktur non-migas di Indonesia. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis karena kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan (Puspitawati dan Atmaja, 2021). SDM yang kompeten, profesional, dan memiliki etos kerja tinggi diperlukan untuk menjaga kualitas pelayanan, efisiensi operasional, serta daya saing perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi isu krusial dalam pengelolaan industri makanan dan minuman. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, khususnya lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi yang secara langsung dirasakan karyawan, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, tata letak, dan fasilitas kerja (Juliantari, et al. 2024). Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan ergonomis dapat meningkatkan fokus, kesehatan, serta efisiensi kerja, sedangkan kondisi yang kurang optimal berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas pelayanan. Selain berdampak pada kinerja, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi kerja yang dialaminya.

Berdasarkan penelitian Arianto dan Septiani (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dan ergonomis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini

didukung oleh penelitian Williams & Carter (2022) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung, seperti pencahayaan yang baik dan minimnya kebisingan, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian Sundari dan Putri (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Indrasari, *et al.* (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Amrita, *et al.* (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain berdampak pada kinerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami karyawan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan dan kondisi kerja mereka (Hasibuan, 2021:48). Kepuasan kerja mencakup faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan, dan hubungan interpersonal. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan pelanggan. Dalam industri jasa seperti restoran, keberhasilan suatu bisnis sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawannya (Haryono dan Rahmanita, 2023). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek, seperti desain interior, fasilitas, pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja (Saefullah dan Basrowi, 2022). Jika lingkungan kerja kurang optimal, hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan.

Penelitian Smith *et al.* (2020) dan García *et al.* (2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dan ergonomis memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Lee *et al.* (2020) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan, dan tingkat produktivitas yang lebih baik. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Nugroho dan Sembiring (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik tidak hanya memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memiliki pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, meskipun lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif dapat mendorong peningkatan kinerja, namun dampak tersebut akan jauh lebih optimal jika karyawan merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja berperan sebagai jembatan yang menghubungkan kenyamanan fisik di tempat kerja dengan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Beberapa penelitian mendukung temuan ini. Penelitian oleh Indrasari dan Purwo (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, namun kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang mendukung tidak langsung meningkatkan kinerja, tetapi terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Amrita, *et al.* (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan tersebut pada akhirnya berimplikasi positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa perasaan puas yang muncul dari kondisi kerja yang mendukung akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Temuan lainnya berasal dari penelitian Rasutra, *et al.* (2025) meneliti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Sementara itu, Sundari dan Putri (2023) dalam penelitiannya

menyatakan bahwa kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana kepuasan kerja juga dimediasi secara signifikan dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menekankan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdiri sendiri, melainkan menjadi komponen penting yang memperkuat hubungan antara berbagai faktor dengan kinerja. Penelitian Lusiana, *et al* (2025) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik, jika didukung oleh lingkungan kerja fisik dan kolaborasi tim yang efektif, akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, kepuasan kerja kembali terbukti menjadi variabel yang memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap hasil kerja pegawai, yang berarti bahwa upaya menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik perlu diiringi dengan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guna mencapai kinerja optimal.

PT. TMK, sebagai perusahaan di sektor makanan dan minuman di Bali, menghadapi berbagai kendala operasional terkait lingkungan kerja fisik, seperti beban kerja tinggi saat jam sibuk, keterbatasan fasilitas, dan sistem pelayanan yang belum optimal. Kondisi tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan, kualitas pelayanan, serta pencapaian target penjualan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. TMK.

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikemukakan oleh Edwin Locke menjelaskan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi serta kinerja individu dalam suatu organisasi. Ketika perusahaan menetapkan target yang spesifik dan realistis, lingkungan kerja yang mendukung seperti pencahayaan yang memadai, kebisingan yang minimal, serta ergonomi yang baik dapat membantu karyawan lebih fokus dan produktif dalam mencapai target tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Lingkungan Kerja Fisik

Mangkunegara (2021) menjelaskan lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan merujuk pada pendapat Yanti, dkk. (2024) bahwa lingkungan kerja fisik dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu: fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan temperatur. Kelima indikator ini mencerminkan elemen-elemen fisik yang secara langsung memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas kerja. Pemilihan indikator ini dinilai relevan karena dapat diukur secara jelas, diamati secara langsung, serta mencerminkan kondisi riil yang dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja sehari-hari.

Kinerja Karyawan

Ilham (2025) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati hasilnya. Indikator kinerja karyawan yang digunakan mengacu pada penelitian Parwita, dkk. (2024). Lima indikator yang dikemukakan, yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja karyawan dari segi hasil, efisiensi, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan. Indikator-indikator tersebut dinilai sesuai dengan kebutuhan penelitian karena mencerminkan aspek yang dapat diukur secara kuantitatif dan langsung berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2021) menjelaskan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan

mereka. Indikator kepuasan kerja mengacu pada Amin (2025). Penelitian tersebut mengidentifikasi lima indikator utama, yaitu: pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, adanya promosi, dan keadilan gaji/upah. Indikator-indikator tersebut tidak hanya mencerminkan kepuasan terhadap aspek struktural seperti imbalan dan promosi, tetapi juga menekankan pentingnya rasa makna dalam pekerjaan serta hubungan interpersonal yang sehat, yang diyakini berpengaruh besar terhadap motivasi, keterikatan emosional, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan *goal setting theory* (Locke & Latham, 1990), lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif mendukung karyawan dalam mencapai tujuan kerja secara efektif. Kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas kerja yang memadai memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus dan efisien, sehingga kinerja meningkat. Temuan empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian Purbosari & Suharti (2024) serta Restanti et al., (2024). Maka dari itu, dirumuskan hipotesis :

(H1) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja fisik yang baik, sesuai dengan *goal setting theory*, membantu karyawan mencapai target kerja dengan lebih nyaman dan minim hambatan, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Kondisi fisik yang mendukung seperti kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas kerja yang layak terbukti meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Sejumlah penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja seperti pada penelitian Salsabila et al., (2021), Azizah & Rokhman (2021) dan Saputri (2024). Maka dari itu, dirumuskan hipotesis :

(H2) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Goal setting theory menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan kerja. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, efisien, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian Dwipani et al., (2024) serta Stephanie et al., (2024).). Maka dari itu, dirumuskan hipotesis :

(H3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Perspektif *goal setting theory*, lingkungan kerja fisik yang kondusif meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya memperkuat motivasi dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan kerja. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Temuan empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan (Nadiaswari & Adnyani, 2024). Maka dari itu, dirumuskan hipotesis :

(H4) Kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada seluruh outlet PT. TMK di Kuta, Bali, dengan fokus pada sumber daya manusia, khususnya lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Seluruh karyawan PT. TMK sebanyak 58 orang dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, serta data sekunder berupa dokumen dan laporan perusahaan. Lingkungan kerja fisik diukur melalui indikator fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan temperatur;

kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian; sedangkan kepuasan kerja diukur melalui pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, peluang promosi, dan keadilan gaji. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen (outer model), evaluasi model struktural (inner model) melalui nilai *R-square* dan *Q-square*, serta pengujian hipotesis dan peran mediasi kepuasan kerja menggunakan uji t-statistik pada tingkat signifikansi 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen penelitian

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel/Item	Koefisien korelasi	Signifikansi	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik				
LKF.1	0,891	0,00	0,3	Valid
LKF.2	0,717	0,00	0,3	Valid
LKF.3	0,809	0,00	0,3	Valid
LKF.4	0,694	0,00	0,3	Valid
LKF.5	0,817	0,00	0,3	Valid
Kepuasan Kerja				
Karyawan	0,805	0,00	0,3	Valid
KKK.1	0,734	0,00	0,3	Valid
KKK.2	0,674	0,00	0,3	Valid
KKK.3	0,624	0,00	0,3	Valid
KKK.4	0,730	0,00	0,3	Valid
KKK.5				
Kinerja Karyawan				
KK.1	0,876	0,00	0,3	Valid
KK.2	0,937	0,00	0,3	Valid
KK.3	0,890	0,00	0,3	Valid
KK.4	0,787	0,00	0,3	Valid
KK.5	0,611	0,00	0,3	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada variabel lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel (0,3) dengan tingkat signifikansi 0,00. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Cut Point	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,836	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,714	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,880	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan masing-masing memiliki *cronbach alpha* bernilai lebih dari 0,6, maka variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan penelitian bisa dilanjutkan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama kerja karyawan PT. TMK di Kabupaten Badung. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah pria sebanyak 31 orang (53,4%), sedangkan wanita berjumlah 27 orang (46,6%), yang mencerminkan karakteristik industri food and beverage yang banyak melibatkan tenaga kerja pria namun tetap memberikan kesempatan kerja yang relatif seimbang bagi perempuan. Ditinjau dari usia, responden didominasi oleh kelompok usia 18–25 tahun sebanyak 38 orang (65,5%), diikuti usia 26–35 tahun sebanyak 20 orang (34,5%), menunjukkan bahwa karyawan berada pada usia produktif dengan tingkat energi dan adaptabilitas yang tinggi. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 36 orang (62,1%), sementara lulusan D3 berjumlah 22 orang (37,9%), yang menggambarkan bahwa operasional perusahaan banyak didukung oleh tenaga kerja menengah dengan keterampilan praktis. Berdasarkan lama kerja, distribusi responden relatif merata, yaitu karyawan dengan masa kerja 1 tahun dan 3 tahun masing-masing sebanyak 19 orang (32,8%), serta 2 tahun sebanyak 20 orang (34,5%), yang mencerminkan stabilitas tenaga kerja dan keseimbangan antara pengalaman baru dan pengalaman kerja yang lebih matang di lingkungan PT. TMK.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 3
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (LKF)

Kode	Indikator/Item	% Jawaban Responden					Rata-rata skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
LKF.1	Fasilitas	3,4	0	17,2	36,3	43,1	4,16	Baik
LKF.2	Kebisingan	3,4	0	13,8	29,3	53,4	4,29	Sangat Baik
LKF.3	Sirkulasi udara	3,4	0	10,3	27,6	58,6	4,38	Sangat Baik
LKF.4	Pencahayaan	3,4	0	6,9	41,4	48,3	4,31	Sangat Baik
LKF.5	Temperatur	1,7	5,2	19,0	31,0	43,1	4,09	Baik
Lingkungan Kerja Fisik							4,25	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel Lingkungan Kerja Fisik (LKF) menunjukkan bahwa secara keseluruhan kondisi lingkungan kerja di PT TMK berada pada kategori “Sangat Baik” dengan rata-rata total skor 4,25. Dari lima indikator yang dianalisis, indikator dengan rata-rata tertinggi adalah sirkulasi udara (LKF.3) sebesar 4,38, yang menunjukkan bahwa karyawan menilai kualitas ventilasi dan sirkulasi udara di area kerja sangat memadai untuk mendukung kenyamanan dan kesehatan kerja. Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah adalah temperatur (LKF.5) sebesar 4,09, yang masih masuk dalam kategori “Baik”, menandakan bahwa meskipun suhu di area kerja cukup nyaman, terdapat sedikit ruang untuk peningkatan agar

karyawan dapat bekerja lebih optimal. Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa fasilitas, pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, dan temperatur di PT TMK telah memenuhi standar kenyamanan dan keselamatan kerja, mendukung produktivitas serta kualitas layanan perusahaan.

Tabel 3
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (KKK)

Kode	Indikator/Item	% Jawaban Responden					Rata-rata skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
KKK.1	Pekerjaan itu sendiri	1,7	1,7	3,4	34,5	58,6	4,47	Sangat Baik
KKK.2	Hubungan dengan atasan	3,4	0	13,8	29,3	53,4	4,29	Sangat Baik
KKK.3	Hubungan dengan rekan kerja	3,4	3,4	10,3	29,3	53,4	4,26	Sangat Baik
KKK.4	Adanya promosi	1,7	1,7	15,5	36,2	44,8	4,21	Sangat Baik
KKK.5	Keadilan gaji atau upah	5,2	3,4	17,2	32,8	41,4	4,02	Baik
Kepuasan Kerja Karyawan							4,25	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (KKK) menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori “Sangat Baik” dengan rata-rata total skor sebesar 4,25. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalani. Dari lima indikator yang dianalisis, indikator dengan rata-rata tertinggi adalah pekerjaan itu sendiri (KKK.1) dengan skor 4,47, yang berarti karyawan merasa sangat puas terhadap jenis, tanggung jawab, dan makna pekerjaan yang mereka lakukan. Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah adalah keadilan gaji atau upah (KKK.5) dengan skor 4,02, yang berada pada kategori “Baik”. Artinya, meskipun karyawan merasa cukup puas dengan sistem kompensasi yang diberikan, aspek ini masih memiliki ruang untuk ditingkatkan agar mencapai tingkat kepuasan optimal. Hasil menggambarkan bahwa para karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, baik dari segi isi pekerjaan, hubungan kerja, maupun peluang karier. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kinerja karyawan secara berkelanjutan

Tabel 4
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Kode	Indikator/Item	% Jawaban Responden					Rata-rata skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
KK.1	Kualitas kerja	1,7	5,2	13,8	31,0	48,3	4,19	Baik
KK.2	Kuantitas kerja	3,4	3,4	24,1	27,6	41,4	4,00	Baik
KK.3	Ketepatan Waktu	5,2	3,4	24,1	31,0	36,2	3,89	Baik
KK.4	Efektivitas	0	6,9	12,1	31,0	50,0	4,24	Sangat Baik
KK.5	Kemandirian	5,2	1,7	12,1	36,2	44,8	4,14	Baik
Kinerja Karyawan							4,09	Baik

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK) menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan berada pada kategori “Baik” dengan rata-rata total skor sebesar 4,09. Hasil ini mengindikasikan bahwa para karyawan telah menunjukkan performa kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan perusahaan. Dari lima indikator yang dianalisis, indikator dengan rata-rata tertinggi adalah efektivitas (KK.4) dengan skor 4,24, yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dinilai mampu bekerja secara efisien dan produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah adalah ketepatan waktu (KK.3) dengan skor 3,89, yang berada pada kategori “Baik”, menandakan bahwa kedisiplinan waktu karyawan masih dapat ditingkatkan agar hasil kerja menjadi lebih optimal. Hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong baik dan mencerminkan komitmen serta tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun demikian, aspek ketepatan waktu masih menjadi perhatian yang perlu ditingkatkan di masa mendatang.

Hasil Analisis Inferensial

Evaluasi Model Pengukuran (*Measurement Model/Outer Model*)
Convergent Validity

Tabel 5
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Indikator-Indikator untuk Variabel Lingkungan kerja fisik, Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Koefisien <i>Outer Loading</i>	<i>P values</i>
Lingkungan kerja fisik (LKF)	Fasilitas	0,931	0.000
	Kebisingan	0,909	0.000
	Sirkulasi udara	0,890	0.000
	Pencahayaan	0,911	0.000
	Temperatur	0,818	0.000
Kepuasan Kerja (KKK)	Pekerjaan itu sendiri	0,806	0.000
	Hubungan dengan atasan	0,850	0.000
	Hubungan dengan rekan kerja	0,849	0.000
	Adanya promosi	0,796	0.000
	Keadilan gaji atau upah	0,789	0.000
Kinerja Karyawan (KK)	Kualitas kerja	0,907	0.000
	Kuantitas kerja	0,915	0.000
	Ketepatan Waktu	0,848	0.000
	Efektivitas	0,824	0.000
	Kemandirian	0,789	0.000

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, seluruh indikator dari variabel lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0,7 dengan p-value 0,000, yang berarti semua indikator valid dan dapat diukur dengan baik.

Discriminant Validity

Tabel 6
Hasil Perhitungan *Cross Loading*

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik
KK.1	0,820	0,907	0,768
KK.2	0,719	0,915	0,707
KK.3	0,624	0,848	0,626
KK.4	0,766	0,824	0,804
KK.5	0,803	0,789	0,672
KKK.1	0,806	0,626	0,735
KKK.2	0,850	0,756	0,909
KKK.3	0,849	0,761	0,644
KKK.4	0,796	0,674	0,598
KKK.5	0,789	0,766	0,673
LKF.1	0,831	0,810	0,931
LKF.2	0,850	0,756	0,909
LKF.3	0,722	0,669	0,890
LKF.4	0,803	0,692	0,911
LKF.5	0,707	0,810	0,818

Sumber : Data diolah, 2025

Penelitian ini menunjukkan nilai *loading factor* tertinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan konstruk lainnya, sehingga dapat dinyatakan valid. Misalnya, indikator LKF.1 sampai LKF.5 memiliki *loading factor* tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (0,818–0,931) dibandingkan pada Kepuasan Kerja Karyawan atau Kinerja Karyawan. Demikian pula, indikator KKK.1 hingga KKK.5 memiliki *loading factor* tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (0,789–0,850), dan indikator KK.1 hingga KK.5 menunjukkan *loading factor* tertinggi pada variabel Kinerja Karyawan (0,789–0,915). Hal ini menegaskan bahwa masing-masing indikator berhasil mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan tidak terjadi pencampuran pengukuran antar variabel.

Tabel 7
Hasil Perhitungan AVE dan Nilai Korelasi Antar Variabel

Variabel	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Koefisien Korelasi		
			LKF	KKK	KK
Lingkungan kerja fisik	0,797	0,893	0,879	0,840	0,893
Kepuasan Kerja Karyawan	0,670	0,819			0,818
Kinerja Karyawan	0,737	0,858		0,878	0,858

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil perhitungan $\sqrt{\text{AVE}}$ dan nilai korelasi antarvariabel menunjukkan bahwa nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ pada setiap variabel lebih besar daripada nilai koefisien korelasi dengan variabel lainnya. Nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ untuk lingkungan kerja fisik sebesar 0,893, untuk kepuasan kerja karyawan sebesar 0,819, dan untuk kinerja karyawan sebesar 0,858. Hal ini menandakan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik, karena masing-masing variabel lebih mampu menjelaskan

konstruknya sendiri dibandingkan dengan korelasi antarvariabel lainnya. Seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity* sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Ghozali (2021), sehingga masing-masing konstruk mampu membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model penelitian.

Reliability

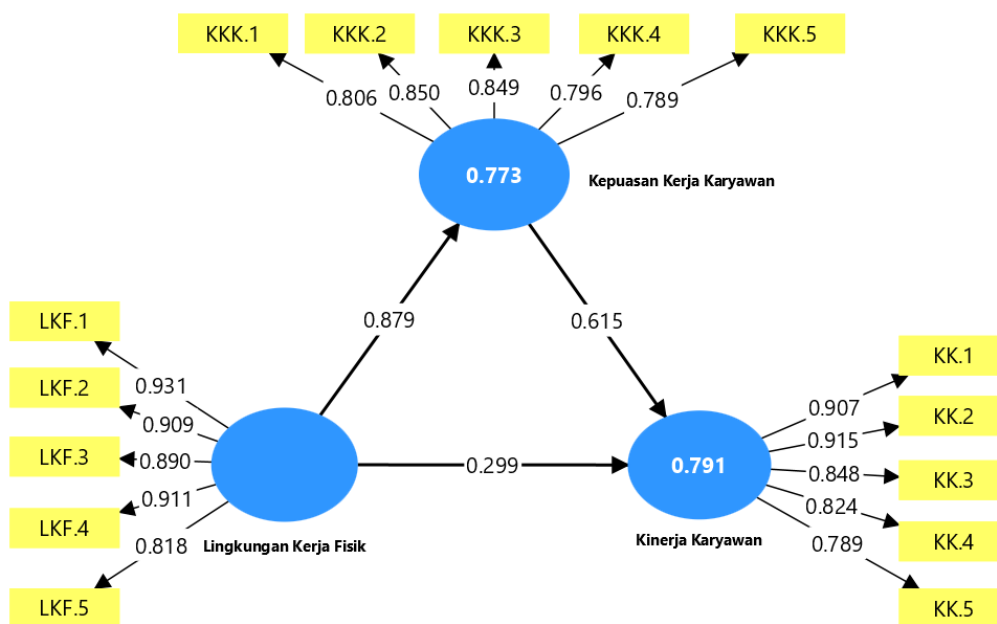
Tabel 8
Hasil Perhitungan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Lingkungan kerja fisik	0,882	0,877
Kepuasan Kerja Karyawan	0,913	0,910
Kinerja Karyawan	0,938	0,936

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, yang berarti seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,882 dan *cronbach's alpha* sebesar 0,877; variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,913 dan *cronbach's alpha* sebesar 0,910; sedangkan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *composite reliability* sebesar 0,938 dan *cronbach's alpha* sebesar 0,936.

Gambar 1
Model *Struktural Partial Least Squares (PLS)* Tahap Evaluasi Model Pengukuran Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. TMK Badung



Sumber : Data diolah, 2025

Evaluasi Model Struktural (*Structural Model/Inner Model*)
R-Square (R^2)

Tabel 9
Hasil Perhitungan *R-Square* dan *AVE*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>	<i>AVE</i>
Lingkungan kerja fisik			0,797
Kepuasan Kerja Karyawan	0,773	0,769	0,670
Kinerja Karyawan	0,791	0,784	0,737

Sumber : Data diolah, 2025

Nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,773, yang berarti bahwa sebesar 77,3% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai *R-Square* kepuasan kerja karyawan sebesar 0,773 termasuk dalam kategori kuat, yang berarti variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,791, yang menunjukkan bahwa 79,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan, sementara 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai *R-Square* kinerja karyawan sebesar 0,791 juga tergolong kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan bersama-sama memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Q-Square Predictive Relevance (Q^2)

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,773) (1 - 0,791) \\ &= 1 - (0,047443) \\ &= 0,952557 \text{ dibulatkan menjadi } 0,953 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan Q^2 sebesar 0,953 menunjukkan bahwa 95,3% model dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel dalam model penelitian, sedangkan sisanya 4,7% adalah faktor lain diluar model penelitian. Mengacu pada kriteria kuat lemahnya model berdasarkan nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) termasuk kategori kuat, yang berarti bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan pada PT. TMK Badung.

Goodness of Fit (*GoF*)

$$GoF = \sqrt{(AVE \times R^2)}$$

$$GoF = \sqrt{\left[\left\{ \frac{0,670 + 0,737 + 0,797}{3} \right\} \times \left\{ \frac{0,773 + 0,791}{2} \right\} \right]}$$

$$GoF = \sqrt{0,5745}$$

$$GoF = 0,75795 \text{ dibulatkan menjadi } 0,758$$

Hasil perhitungan *GoF* di atas, menunjukkan nilainya sebesar 0,758, maka mengacu pada kriteria kuat lemahnya model pengukuran melalui *Goodness of Fit* (*GoF*) menurut Ghozali (2021), model ini tergolong ke dalam model yang sangat kuat.

Penguujian Hipotesis

Tabel 10
Hubungan langsung Antara Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0,299	1,913	0,056
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,879	17,562	0,000
Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,615	3,902	0,000

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 10 maka dapat diuraikan pengujian hubungan antar variabel sebagai berikut :

1. Pengujian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 5.16. Nilai koefisien jalur sebesar 0,299 dengan nilai t-statistik sebesar 1,913 dan p-value sebesar 0,056. Karena nilai p-value > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis 1 (H1) ditolak.
2. Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,879, nilai t-statistik sebesar 17,562, dan p-value sebesar 0,000. Karena nilai p-value < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hipotesis 2 (H2) diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.16, hubungan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,615, dengan nilai t-statistik sebesar 3,902 dan p-value sebesar 0,000. Karena p-value < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis 3 (H3) diterima.

Tabel 11
Hasil perhitungan Total Indirect Effect

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,541	0,521	0,000

Sumber : Data diolah, 2025

Nilai koefisien jalur sebesar 0,541, t-statistik sebesar 0,521, dan p-value sebesar 0,000. Karena nilai p-value < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan dengan demikian, hipotesis 4 (H4) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh karakteristik PT TMK sebagai outlet berskala kecil dengan aktivitas operasional yang sederhana, sehingga karyawan lebih memprioritaskan penyelesaian tugas dan pencapaian target harian dibandingkan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja. Berdasarkan *goal setting theory*, lingkungan kerja fisik berperan sebagai faktor pendukung dalam pencapaian tujuan kerja, namun tidak menjadi penentu utama kinerja apabila tidak disertai motivasi internal dan kepuasan kerja yang memadai. Karyawan yang telah terbiasa dengan kondisi kerja yang ada cenderung memandang lingkungan fisik sebagai bagian dari rutinitas, sehingga perbedaan kondisi fisik tidak menjadi faktor pembeda kinerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan di PT TMK lebih banyak dipengaruhi oleh faktor non-fisik seperti kepuasan kerja, motivasi, dan hubungan kerja dibandingkan oleh kondisi lingkungan kerja fisik.

Temuan sejalan dengan hasil penelitian Stanley dan Remiasa (2022) yang menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Atriansyah dan Ferbrian (2025) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan secara individual. Sejalan dengan penelitian Putri, dkk (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik tidak secara langsung menentukan kinerja karyawan, melainkan pengaruhnya lebih efektif jika bekerja melalui faktor psikologis seperti kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana kondisi kerja yang semakin baik akan meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik di lokasi penelitian dinilai sangat baik, khususnya pada aspek sirkulasi udara, pencahayaan, dan tingkat kebisingan yang mampu menciptakan kenyamanan kerja dan mengurangi gangguan fisik maupun psikologis. Meskipun indikator fasilitas dan temperatur dinilai relatif lebih rendah, secara umum lingkungan kerja telah memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Dalam perspektif *goal setting theory*, lingkungan kerja fisik berperan sebagai faktor pendukung yang meminimalkan hambatan kerja dan membantu karyawan lebih fokus serta berkomitmen dalam mencapai tujuan, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Salsabila dkk. (2021), Azizah & Rokhman (2021), Nadiaswari & Adnyani (2024), serta Saputri (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga menumbuhkan kepuasan emosional yang mendorong komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan sesuai prinsip *goal setting theory*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara penuh hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan, sehingga perbaikan lingkungan kerja fisik tidak langsung meningkatkan kinerja, melainkan melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Pada konteks PT TMK yang berskala kecil dan bersifat operasional, kinerja karyawan lebih ditentukan oleh pelaksanaan tugas harian dibandingkan kondisi fisik kerja. Namun, lingkungan kerja fisik yang nyaman, seperti minim kebisingan, sirkulasi udara yang baik, dan pencahayaan yang memadai, mampu meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tersebut mendorong sikap kerja yang lebih positif, seperti meningkatnya

semangat, ketekunan, dan tanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara tidak langsung.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Putra dan Darmastuti (2021) menjelaskan kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Indrasari, dan Purwo (2024) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja fisik secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan pada penelitian Nadiaswari & Adnyani (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti menjadi jembatan psikologis yang menghubungkan faktor eksternal (lingkungan kerja fisik) dengan hasil kerja (kinerja karyawan)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan *goal setting theory* yang menekankan bahwa karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan fokus yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan kerja. Kondisi ini tercermin dari hasil deskriptif yang menunjukkan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori sangat baik, terutama pada indikator pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja, yang menciptakan suasana kerja harmonis dan nyaman. Selain itu, persepsi positif terhadap peluang promosi serta keadilan gaji turut memperkuat kepuasan kerja, sehingga mendorong keterlibatan, tanggung jawab, dan upaya kerja yang lebih optimal dalam pencapaian target organisasi.

Hasil ini mendukung temuan Dwipani dkk. (2024), Stephanie dkk. (2024), serta Nadiaswari & Adnyani (2024) yang semuanya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan determinasi penting bagi peningkatan kinerja, karena kepuasan akan mendorong motivasi dan komitmen karyawan sesuai prinsip dalam *goal setting theory*.

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. TMK. Namun, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara penuh pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa perbaikan kondisi fisik lingkungan kerja belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi harus terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis penting yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja, khususnya pada konteks organisasi berskala kecil dengan karakteristik pekerjaan yang bersifat operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, P. D., & Adawiyah, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(4), 315–324.
- Amin, D. (2025). Analisis kontrak psikologis, beban kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja prajurit dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Satfibr Koarmada II Ujung-Surabaya. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 8(2), 169–181.
- Anggraeni, A. I. (2021). The effect of psychological contract, physical work environment, and value congruence on employee performance: Social exchange theory perspectives. *Calitatea*, 19(162), xx–xx.
- Atriansyah, D., Febrian, W. D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di outlet MBR PT XYZ. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 3(3), 94–104. <https://doi.org/10.38035/jsmd.v3i3.544>
- Awaliya, S., & Endratno, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan servant leadership terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 278–287.
- Berlin, C., & Babapour, M. (2020). *Physical work environment for health, well-being and performance: A systematic review*. Springer.
- Dwipani, L. G., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sanjiwani Karya Mandiri. *EMAS*, 5(3), 8–18.
- Filatrovi, E. W., Yuniawan, A., & Kristanto, R. S. (2021). Pengaruh servant leadership dan person–job fit terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ilmu ekonomi di Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 2(1), 167–179.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25: Update PLS regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, A., Wahyudi, W., & Eliana, E. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII Pabrik Minyak Sawit Paser Belengkong. *Manajerial*, 8(1), 22–36.
- Haryono, J., & Rahmanita, M. (2023). Pengaruh keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan terhadap kinerja perusahaan di Hotel Horison Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(2), 223–232.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ilham, M. Q. (2025). Determinasi kinerja operasional perusahaan: Pengaruh pengetahuan karyawan, produktivitas, dan strategi bisnis. *Dinasti Accounting Review*, 2(4), 156–165.
- Indrasari, N., & Purwo, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2981–2996.
- Juliantari, N. P. A., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). Pengaruh pengembangan karir, self-efficacy, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. *Values*, 5(1), 138–146.
- Miao, R. T. (2011). Physical work environment, job satisfaction, task performance, and employee performance in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 105–127.
- Oyedeji, B. A., Ko, Y. H., & Lee, S. (2025). Physical work environments: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 51(6), 2589–2626.
- Putra, A. M., & Darmastuti, I. (2021). Pengaruh work engagement dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 10(6).

- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491.
- Wantoyo, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi. *Agora*, 10(1), 358–491