

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Agfa Wahyu Prasetya<sup>1</sup>, Sri Hartono<sup>2</sup>, Fithri Setya Mawarti<sup>3</sup>**

Universitas Islam Batik Surakarta

e-mail: [agfaprasetya@gmail.com](mailto:agfaprasetya@gmail.com)<sup>1</sup>, [hartonosri61@gmail.com](mailto:hartonosri61@gmail.com)<sup>2</sup>, [fithri\\_marwati@yahoo.com](mailto:fithri_marwati@yahoo.com)<sup>3</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan CV. Sinar Pangan Mandiri yang berjumlah 63 responden (sampling jenuh). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi organisasi yang efektif, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis data empiris.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

**Abstract** – This study aims to analyze the effect of work environment, communication, and job satisfaction on employee performance at CV. Sinar Pangan Mandiri in Karanganyar. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population and sample consist of all employees of CV. Sinar Pangan Mandiri totaling 63 respondents (census sampling). Primary data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work environment, communication, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings confirm that a conducive work environment, effective organizational communication, and high job satisfaction are critical determinants of employee performance. This study provides practical implications for management in formulating evidence-based human resource management policies.

**Keywords:** Work Environment, Communication, Job Satisfaction, Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Persaingan dunia kerja di era globalisasi sekarang ini sangatlah ketat. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan menyebabkan perekonomian dunia mengalami kemajuan pesat. Perusahaan berlomba-lomba untuk lebih unggul dari yang lain. Hal ini tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memiliki intelektual yang tinggi. Perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan. Pemimpin serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola SDM dengan baik (Widodo, 2015).

Sumber daya manusia disini merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi dalam perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Suwanti, 2013). Perkembangan perekonomian global yang terjadi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk tetap menjaga kelangsungan hidup terutama perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan. Perusahaan tersebut mewajibkan karyawan agar memiliki pola pikir yang bisa memberikan solusi bagi masyarakat yang memiliki kendala dengan ketentuan yang sudah ada.

Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tugas sebuah perusahaan bukan hanya merekrut sumber daya manusia yang tepat untuk perusahaan, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan tugas dari perusahaan, maka dari itu perusahaan harus senantiasa mengadakan suatu perubahan kearah yang positif. Salah satu masalah yang dianggap serius di bidang manajemen sumber daya manusia adalah permasalahan kinerja, dimana permasalahan ini berhubungan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi (Kumar, Ramendran, & Yacob, 2012).

Kemampuan mengembangkan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, yaitu karyawan yang merupakan prasyarat untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Kinerja karyawan merupakan puncak dari pekerjaan yang telah dilacak dan dievaluasi, dengan keluaran yang diukur baik dari segi volume maupun kualitasnya. Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari dan memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang perlu mendapat perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Hilamaya et al., 2021).

Sarana dan prasarana yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai di tempat kerjanya secara bersama-sama disebut sebagai lingkungan kerja. Tempat kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan kontribusi terhadap rasa nyaman karyawan dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik dan paling efisien. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tempat kerja secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja pekerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. Tenaga kerja yang puas akan lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan unggul (Irma et al., 2020). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mendorong kinerja yang lebih optimal, efektif, dan efisien, penting bagi dunia usaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi setiap pekerja secara emosional, jika setiap tenaga kerja menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja akan merasa betah melakukan aktivitas, sehingga terjadi efektifitas penggunaan waktu dalam bekerja (Putra & Utama, 2017). Lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik yang baik serta kondusif dapat memberikan rasa kenyamanan bagi setiap tenaga kerja dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Factor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi yang baik antar pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat membuat karyawan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin. Kegiatan komunikasi didalam suatu organisasi bertujuan untuk membentuk saling pengertian antar sesama anggota organisasi. Suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik dan lancar, apabila terdapat komunikasi yang baik,

dan sebaliknya jika komunikasi yang terjalin kurang baik maka akan terjadi kerancuan penyampaian informasi atau komunikasi akan berantakan. Oleh karena itu komunikasi bagi seorang pemimpin dalam organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan pemimpin menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi (Rachman dan Barmawi, 2019). Kompetensi komunikasi terkait dengan kemampuan seseorang dalam menyampaikan pesan-pesannya agar dapat dipahami oleh orang lain dengan baik dan jelas (Ramadani, 2019).

Kepuasan kerja juga dapat digambarkan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari persepsi seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkannya dari pekerjaan yang dia lakukan ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, pastinya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap kinerja dimana semakin kepuasan kerja meningkat maka kinerja menurun sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan (Dewi & Sriathi, 2019). Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan atau penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah seharusnya mereka dapatkan.

Komunikasi sangatlah penting dan merupakan kunci dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karena komunikasi dapat menjalin hubungan kerja antar sesama rekan kerja dan pemimpin perusahaan. Hal ini dengan komunikasi seorang karyawan dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain baik melalui suara, bahasa dan isyarat. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula terjalinnya hubungan kerja yang baik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Pendapat Mangkunegara (2014) tentang kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya. Penilaian memungkinkan bagi penilai dan yang dinilai untuk secara bersama membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya. (Schein, 2014).

### **Lingkungan Kerja**

Fudzah (2020) lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana melaksanakan kewajibannya serta seseorang tugas dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Secara langsung lingkungan kerja berhubungan dengan karyawan sebab menjadi tempat dimana menyelesaikan (Andika, dkk 2023).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan

para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi setiap pekerja secara emosional, jika setiap tenaga kerja menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja akan merasa betah melakukan aktivitas, sehingga terjadi efektifitas penggunaan waktu dalam bekerja (Riani dan Putra, 2017).

### **Komunikasi**

Menurut Gibson dan Ivan (2012) komunikasi merupakan proses mengirim pesan atau informasi baik melalui verbal atau nonverbal. Komunikasi ialah tahap untuk memindahkan pengertian yang berbentuk informasi atau gagasan antara individu. Robbins (2013) mengemukakan komunikasi dapat mendukung penyampaian motivasi dan informasi melalui pemberian penjelasan pada karyawan mengenai hal-hal yang wajib dijalankan, seberapa baik pekerjaan yang mereka jalankan, serta segala sesuatu yang bisa dilaksanakan agar capaian kerja kian optimal (Saputra & Mahaputra, 2022c). Kejelasan, kebenaran, konteks, alur, dan budaya, menurut Umam (2012), merupakan indikator komunikasi.

Komunikasi adalah komponen integral dari keberadaan manusia, apakah orang mengetahuinya atau tidak. Manusia telah berkomunikasi dengan lingkungannya sejak lahir (Widjaja, 2012). Ini adalah esensi dari pribadi manusia, yang dihasilkan terutama melalui interaksi sosial dengan orang lain dalam organisasi dan masyarakat (Saputra, 2021).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu rasa puas, dimana seorang karyawan merasa apa yang diterima dari perusahaan telah sepadan atau seimbang dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan berusaha untuk terus memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan (Efentris & Chandra, 2019)

### **Hipotesis**

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar

H2: Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar

Pangan Mandiri di Karanganyar

H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar

Pangan Mandiri di Karanganyar

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin. Variabel penelitian terdiri dari lingkungan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal serta tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

## Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t <sub>hit</sub>	Sig
(Constant)	2,709	1,055	0,952
Lingkungan Kerja	0,239	2,479	0,016
Komunikasi	0,320	2,237	0,029
Kepuasan Kerja	0,343	3,348	0,001
R	= 0,727 Fhitung = 22,778		
R <sup>2</sup>	= 0,528 Sig = 0,000		
Adjusted R <sup>2</sup>	= 0,505		

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat dibuat fungsi persamaan:

$$Y = 2,709 + 0,239X_1 + 0,320X_2 + 0,343X_3 + e$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Koefisien  $b_1 = 0,239$  bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,239.

Koefisien  $b_2 = 0,320$  bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,320.

Koefisien  $b_3 = 0,343$  bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,343.

## Uji Hipotesis

### Uji F

Hasil uji F secara ringkas sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F (Regresi Simultan)

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Nilai Sig	Keterangan
Lingkungan kerja, Komunikasi dan Kepuasan	22,778	3,15	0,000	Ho ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F diketahui sebesar 22,778 sedangkan nilai signifikan hitung sebesar 0,000, hal ini berarti variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan, dengan demikian hasil dapat dikatakan model sesuai atau *goodness of fit*.

### Uji t (Regresi Parsial)

Adapun hasil secara ringkas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Lingkungan	2,479	2,000	0,016	Berpengaruh
Komunikasi	2,237	2,000	0,029	Berpengaruh
Kepuasan	3,348	2,000	0,001	Berpengaruh

Sumber : Data primer diolah, 2025

Uji t yang berarti secara individual variabel independen (lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1. Variabel lingkungan kerja diketahui nilai uji statistik  $t_{hitung}$  sebesar 2,479 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05 (\alpha)$ . Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel komunikasi diketahui nilai uji statistik  $t_{hitung}$  sebesar 2,237 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan nilai signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$  ( $\alpha$ ). Hal ini berarti variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja diketahui nilai uji statistik  $t_{hitung}$  sebesar 3,348 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  ( $\alpha$ ). Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Adapun hasil secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,727	0,528	0,505	1,60716

*Sumber : Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,505, dengan demikian kemampuan modal dalam menerangkan variabel variabel kinerja karyawan sebesar 50,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 50,5% dimiliki oleh variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 40,5%.

### Pembahasan

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,479 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan apabila lingkungan kerja memiliki suasana nyaman, akan memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerjanya. Hubungan antara bawahan dengan atasan sangat penting artinya dalam meningkatkan hasil kerja yang baik, diperlukan perhatian dan hubungan dengan atasan kepada bawahan, sehingga bawahan akan merasa dirinya merupakan bagian penting dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini mendukung penelitian Wen (2019), Efentris & Chandra (2019), Apriyanto & Haryono (2020), Ni Made Dwi Adnyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati dan Ary Wira Andika (2024), Elyana Victoria dan Edalmen (2024), Muhammad Hasan Al Banna, Wawan Prahiawan (2024), Rafil Mubarak, Dori Mittra Candana, Dodi Suryadi (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji pengaruh variabel komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut :

Variabel komunikasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,237 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti komunikasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan proses penyampaian informasi maupun gagasan, ide dari karyawan dapat diterima dengan baik atasan ataupun rekan kerja yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian ini mendukung penelitian Khusnul Fikri, Alum Kusumah, Hammam Zaki, Ikhbal Akhmad, Hichmaed Tachta Hinggo, Rahayu Setianingsih, Sulistyandari (2022), Agus Mutahir, Muhlis, Irhas, Adrian Junior, Ae Irfansyah, Agung Alwan Putra, Ieke Wulan Ayu (2023), Muhammad Hasan Al Banna, Wawan Prahiawan (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut :

Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,348 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, diberikan kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tugas dan tanggungjawab, sebagai contohnya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, terjadi hubungan antara atasan dan bawahan baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini mendukung penelitian Lim (2017), Efentris & Chandra (2019), Vui-Yee & Yen-Hwa (2020), Khusnul Fikri, Alum Kusumah, Hammam Zaki, Ikhsal Akhmad, Hichmaed Tachta Hinggo, Rahayu Setianingsih, Sulistyandari (2022), Ni Made Dwi Adnyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati dan Ary Wira Andika (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar. Pengelolaan ketiga faktor tersebut secara terpadu menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **Implikasi dan Saran**

Manajemen perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperbaiki sistem komunikasi internal, serta merancang kebijakan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja atau kepemimpinan, serta memperluas objek penelitian agar hasilnya lebih generalizable.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andika, A. W, Dewiyani, N. L. N., & Rismawan, P. A. E. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. EMAS, 4(1), 231-240.
- Apriyanto, A., & Haryono, S. 2020. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal MSDM.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(6), 3646.
- Efentris, E., & Chandra, T. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen.
- Fudzah, N. 2020. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional 1 Medan. (Doctoral Dissertation)
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, Jr. R. 2012. Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill.
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, S. 2021. Employee Performance is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment. International Journal of Economics, Business, and Accounting Research, 5(3), 1-13.
- Irma, A., & Yusuf, M. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Manajemen, 12(2), 253-258 <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen>
- Mangkunegara, A. A. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ramadani, T. 2019. Pengelolaan Komunikasi Publik. Jurnal Good Governance, 15(1), 11. <https://doi.org/10.32834/gg.v15i1.42>
- Robbins S. P., 2013. Perilaku Organisasi : Konsep Konrtoversi, Aplikasi, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2016. Organizational Behavior. Pearson Education.
- Saputra, A. A. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Technomedia Journal, 7(1), 68-77.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. 2022c. Effect Of Job Satisfaction, Employee Loyalty And Employee

- Commitment On Leadership Style (Human Resource Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772
- Schein. E., 2014, *Organizational Culture and Leadership*, San Frasco Jossey Bass.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.