

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

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



DIAJUKAN OLEH :

JESIN KETRI GITA

2201110087

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

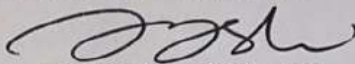
UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : JESIN KETRI GITA
Nomor Pokok/NIM : 2201110087
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI CV. NATURAL PALEMBANG

Pembimbing Skripsi
Tanggal 27-07-2026 Pembimbing I


: Agustina Marzuki, SE., M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal 29-07-2026 Pembimbing II


: Suharti, S.E., M.M
NIDN : 0220086501

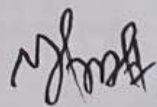
Mengetahui,

Dekan
Tanggal 29-07-2026

Ketua Program Studi
Tanggal 29-07-2026



Dr. Hj. Misy. Miskial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.
NIDN : 0226028303

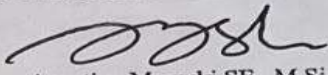


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

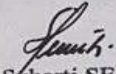
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : JESIN KETRI GITA
Nomor Pokok/NIM : 2201110087
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI CV. NATURAL PALEMBANG

Penguji Skripsi
Tanggal 27-07-2026 Ketua Penguji


Agustina Marzuki, SE., M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal 27-07-2026 Penguji I


Suharti, SE., M.M
NIDN : 0220086501

Tanggal 29-07-2026 Penguji II


Syahyuni, SE., M.M
NIDN : 0226106101

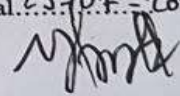
Mengesahkan,

Dekan
Tanggal 23-07-2026



Dr. Hj. Msv. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 23-07-2026



Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.
NIDN : 0226028303

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Allah tidak pernah berjanji semuanya akan mudah,
tapi dua kali Allah menegaskan: “bersama kesulitan, ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

“Yang paling penting hal yang bisa kamu lakukan untuk dirimu sendiri,

Adalah belajar mencintai diri sendiri pertama,
seluruhnya dan sepenuhnya”

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan.
- ❖ Kedua orang tua ayah Ansarudin Mak Masriani tercinta, atas doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang tiada henti.
- ❖ Dosen pembimbing yang telah membimbing dengan sabar selama penyusunan skripsi.
- ❖ Sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan motivasi.
- ❖ Almamaterku yangku banggakan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jesin Ketri Gita

NPM : 2201110087

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMUNIKASIH TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI CV. NATURAL PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Juli 2026

Penulis



Jesin Ketri Gita

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen, Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang.”** skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara moral maupun material, secara langsung maupun tidak langsung, hingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

5. Ibu Agustina Marzuki, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dalam memberikan bimbingan dan arahan guna penyelesaian skripsi.
6. Ibu Suharti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
7. Teristimewa kepada Ayah Ansarudin dan Emak Masriani tercinta. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, dan kerja keras yang tidak pernah putus demi masa depan penulis. Meskipun beliau tidak sempat merasakan bangku perkuliahan, namun Ayah dan Emak selalu berjuang agar penulis dapat menyelesaikan pendidikan hingga perguruan tinggi. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud rasa cinta, hormat, dan terima kasih atas semua perjuangan yang telah diberikan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada Ayah dan Emak.
8. Kepada Kakakku Anggi, Ayukku Wintang, Kakak Ipar Yudis, dan Ayuk Ipar Ike tercinta, terima kasih telah menjadi keluarga yang selalu mendukung dan menguatkan penulis dalam setiap langkah. Terima kasih atas doa, perhatian, dan pengorbanan yang diberikan tanpa pamrih. Kehadiran kalian menjadi salah satu alasan penulis mampu bertahan dan menyelesaikan perjalanan ini. Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan dan kasih sayang yang telah diberikan.
9. Kepada sahabat sekaligus teman seperjuangan selama masa perkuliahan, Rika, Dita, Fitria, Ayu, penulis mengucapkan terima kasih atas kebersamaan, dukungan,

motivasi, serta bantuan yang telah diberikan selama proses perkuliahan dan duka, serta selalu memberikan semangat di setiap proses yang dilalui. Semoga persahabatan dan kebersamaan yang telah terjalin dapat terus terjaga dengan baik.

10. Kepada Viona dan circlenya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan, perhatian, doa, serta kebersamaan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah hadir dalam setiap suka dan duka, memberikan semangat di saat lelah, serta menjadi tempat berbagi cerita dan keluh kesah. Segala kenangan, bantuan, dan motivasi yang diberikan akan selalu menjadi bagian berharga dalam perjalanan hidup penulis. Semoga kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT.

11. Terimakasih kepada Bapak/Ibu pimpinan CV Natural Palembang beserta staf yang telah bersedia mamberikan izin, dan memberikan data kepada penulis untuk melakukan penelitian.

12. Terimakasih juga untuk Seluruh dosen Universitas Tridinanti yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama masa perkuliahan.

13. Terakhir, untuk Jesin. *Last but not least*, untuk diri saya sendiri. Terima kasih sudah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih sudah terus berjuang menjadi pribadi yang lebih baik dan tidak menyerah meskipun banyak hal yang harus dilalui. Terima kasih juga karena telah menikmati setiap proses yang tidak mudah, setiap air mata, lelah, dan perjuangan yang akhirnya mengantarkan sampai

pada titik ini. Kamu hebat karena mampu bertahan, bangkit, dan menyelesaikannya dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para dosen pembimbing maupun penguji guna penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan maupun sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, Juni 2026

Jesin Ketri Gita
NPM: 2201110087

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9

2.1.1.2	Elemen-Elemen Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3	Dimensi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	13
1.2.1.2	Kepuasan Kerja	14
2.1.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.1.2.3.	Dimensi Kepuasan Kerja	17
2.1.2.4	Indikator Kepuasan Kerja.....	18
2.1.3	Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.1.3.2	Elemen-Elemen Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
2.1.3.3	Dimensi Lingkungan Kerja	23
2.1.3.4	Indikator Lingkungan Kerja	23
2.1.4	Komitmen	24
2.1.4.1	Pengertian Komitmen	24
2.1.4.2	Elemen-Elemen Komitmen	26
2.1.4.3	Dimensi Komitmen	27
2.1.4.4	Indikator Komitmen.....	28
2.2	Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	29
2.3	Kerangka Berfikir	33
2.4	Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Tempat dan Waktu.....	37
3.1.1	Tempat Penelitian.....	37
3.1.2	Waktu Penelitian.....	37
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38

3.2.1	Sumber Data	38
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3	Populasi Dan Sample.....	39
3.3.1	Populasi	39
3.3.2	Sample	40
3.3.3	Teknik Sampling.....	41
3.4	Rancangan Penelitian	41
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	42
3.5.1	Variabel Penelitian	42
3.5.2	Definisi Operasional.....	43
3.6	Instrumen Penelitian	45
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	46
3.7.1	Uji Validitas.....	46
3.7.2	Uji Reliabilitas	47
3.8	Uji Asumsi Klasik	47
3.8.1	Uji Normalitas	48
3.8.2	Uji Multikolinearitas	48
3.8.2	Uji Heteroskedastisitas	48
3.9	Teknik Analisis Data	49
3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda	49
3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi(r)	50
3.9.3	Analisis Koefisien Determinasi(R^2)	50
3.10	Uji Hipotesis	51
3.10.1	Uji signifikan Simultan (Uji F)	52
3.10.2	Uji Parsial (Uji t).....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN	56
4.1. Hasil Penelitian	56
4.1.1 Sejarah Singkat CV. Natural Palembang	56
4.1.2 Visi	57
4.1.3 Misi	57
4.1.4 Struktur Organisasi.....	57
4.1.5 Fungsi dan Tugasnya.....	58
4.1.6 Pembahasan dan Interpretasi	65
4.1.6.1 Deskripsi Profil Responden	65
4.1.6.2 Kuantitas Partisipan Menurut Jenis Kelamin.....	66
4.1.6.3 Partisipan Menurut Usia.....	66
4.1.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	68
4.1.7.1 Hasil Uji Validitas	68
4.1.7.2 Hasil Uji Reliabilitas	71
4.1.8 Uji Asumsi Klasik	72
4.1.8.1 Uji Normalitas.....	72
4.1.8.2 Uji Multikolinieritas	74
4.1.8.3 Uji Heterokedastisitas	75
4.9 Metode Analisis Data.....	76
4.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.1.9.1 Hasil Uji koefisien Korelasi.....	79
4.1.9.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	80
4.10 Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	81
4.1.10 Hasil Uji Simultan (Uji F)	81
4.1.10.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	82

4.11 Pembahasan Penelitian.....	85
4.11.1 Dampak Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang	85
4.11.2 Dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang	85
4.11.3 Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang	86
4.11.4 Dampak Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu yang relevan.....	30
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3. 3 Skala Likert	46
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi koefisien korelasi	49
Tabel 4. 1 Atribut Informan Merujuk Pada Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4. 2 Atribut Informan Merujuk Pada Usia.....	67
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1)	70
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2).....	69
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Komitmen (X_3)	70
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	71
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov.....	73
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien korelasi (r).....	79
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	80
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	82
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	83

DAFTAR GAMBAR:

<i>Ilustrasi: 2. 1 Kerangka Berpikir.....</i>	34
<i>Ilustrasi: 4. 1 Hasil Uji Normalitas</i>	74
<i>Ilustrasi: 4. 2 Uji Heterokedastisitas</i>	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Sistemmatika Penulisan	91
Lampiran 2 Kuisoner Penelitian	96
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Kuisoner	102
Lampiran 4 Hasil Output Data SPSS	110
Lampiran 5 Hasil Output SPSS	119
Lampiran 6 r Tabel	122
Lampiran 7 t Tabel	123
Lampiran 8 F Tabel	124

ABSTRAK

Jesin Ketri Gita, Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Natural Palembang. Dibawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki,SE., M.Si dan Ibu Suharti, S.E.,M.M

Studi ini bermaksud guna mengidentifikasi sekaligus menelaah dampak kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV Natural Palembang. Teknik pengambilan sampel yang diaplikasikan yakni teknik persampelan padat, di mana segenap populasi ditetapkan sebagai subjek riset. Kuantitas subjek pada studi ini berjumlah 45 karyawan bagian produksi CV Natural Palembang.

Temuan studi membuktikan bahwasanya (1) secara serentak, variabel X_1 yakni disebut sebagai Kepuasan Kerja, variabel X_2 yang dikenal sebagai Lingkungan Kerja, beserta Komitmen sebagai variabel X_3 memberikan dampak esensial pada faktor Y yakni Kinerja Karyawan divisi manufaktur CV Natural Palembang dengan skor signifikansi senilai 0,000 lebih rendah daripada α (0,05). (2) variabel X_1 yakni disebut sebagai Kepuasan Kerja secara terpisah berdampak positif serta esensial pada variabel Y yakni Kinerja Karyawan dengan skor signifikansi senilai 0,004 lebih rendah daripada α (0,05). (3) variabel X_2 yang dikenal sebagai Lingkungan Kerja secara terpisah berdampak positif serta esensial pada variabel Y yakni Kinerja Karyawan dengan skor signifikansi senilai 0,005 lebih rendah daripada α (0,05). (4) Komitmen sebagai variabel X_3 secara terpisah berdampak positif serta esensial pada variabel Y yakni Kinerja Karyawan dengan skor signifikansi senilai 0,001 lebih rendah daripada α (0,05).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Jesin Ketri Gita, The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, and Commitment on the Performance of Production Employees at CV Natural Palembang. Supervised by Mrs. Agustina Marzuki,SE.,M.Si and Mrs.Suharti, S.E.,M.M

This study aims to determine and analyze the influence of job satisfaction, work environment, and commitment on the performance of production employees at CV Natural Palembang. The sampling technique used in this study was saturated sampling, in which all members of the population were selected as research samples. The total sample consisted of 45 production employees of CV Natural Palembang.

The results of the study indicate that: (1) simultaneously, job satisfaction, work environment, and commitment have a significant effect on employee performance at CV Natural Palembang, with a significance value of 0.000, which is lower than α (0.05); (2) partially, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.004, which is lower than α (0.05); (3) the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.005, which is lower than α (0.05); and (4) commitment has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.001, which is lower than α (0.05).

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Commitment, and Employee Performance.*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Jesin Ketri Gita lahir di Muara Betung 16 Januari 2005, merupakan anak ketiga dari Bapak Ansarudin dan Ibu Masriani. Adapun riwayat pendidikan, yaitu pada tahun 2016 lulus dari SD Negeri 02 Ulu Musi, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah pertama pada tahun 2019 di SMP Negeri 01 Ulu Musi, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan pada tahun 2022 di SMA Negeri 22 Palembang. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Juni 2026

Jesin ketri Gita

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Insan pekerja bertindak sebagai elemen primer guna memutuskan kejayaan sebuah korporasi. Kinerja karyawan berperan selaku salah satu standar krusial pada menilai tingkat kesanggupan korporasi dalam merealisasikan sasaran yang telah ditentukan. Kinerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya produktivitas, sedangkan kinerja yang minim berpotensi menghalangi kemajuan organisasi. Maka dari itu, sangat dibutuhkan perhatian terhadap elemen-elemen yang memberikan imbas pada kinerja karyawan. Pada perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja seorang figur diintervensi oleh bermacam komponen yang timbul dari personal ataupun dari institusi lokasi figur tersebut melakukan rutinitas kerja. Sejumlah aspek yang mampu memberikan imbas pada kinerja karyawan mencakup sebagai kepuasan kerja, lingkungan kerja, beserta komitmen . Tiga instrumen itu memegang fungsi esensial guna mendongkrak kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2022)

Menurut Wibowo dalam Supriatna, Arifudin, & Kartika (2026), kinerja mencakup objek yang ditangani, metode penyelesaiannya, serta capaian akhir dari tugas kerja tersebut. Ini bermakna kinerja bukan sekadar perihal produk final, melainkan mencakup prosedur beserta usaha yang dieksekusi. Berdasarkan pandangan Supardi Supriatna et al. (2026) mengartikan kinerja wujud produk kerja

yang diraih individu pada sebuah institusi guna mencapai tujuan, sesuai standar dan waktu yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa kinerja terkait dengan kemampuan seseorang untuk mencapai target dan memenuhi harapan organisasi.

Menurut Asniwati & Firman (2023) Kinerja karyawan bisa didefinisikan sebagai perolehan hasil kerja personal dalam menunaikan kewajiban yang dibebankan, dimana pencapaian tersebut dipengaruhi oleh elemen kepuasan kerja dan motivasi.

Di tengah masa kompetisi niaga yang makin tajam, korporasi diharuskan guna mendongkrak kinerja karyawan supaya sanggup meraih sasaran institusi secara maksimal. Kinerja karyawan bertransformasi sebagai komponen krusial lantaran berhubungan erat secara langsung dengan tingkat produktivitas serta kemajuan korporasi. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan,

Kepuasan Kerja adalah sebuah unsur yang memberikan imbas pada kinerja figur ketika menjalankan aktivitas Kerja. Guna meningkatkan kepuasan kerja staf mesti diupayakan guna memotivasi perolehan Komitmen yang optimal. Menurut afuan dalam buku (Dalimunthe, Limakrisna, & Lusiana, 2023) Kepuasan kerja juga diartikan sebagai kondisi dimana pegawai merasa bahwa imbalan yang didapatkan sudah sepadan bersama sumbangsih yang disalurkan buat institusi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki sifat subjektif lantaran amat bertumpu pada sudut pandang tiap-tiap personal terhadap kemampuan organisasi

dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Bahkan, kepuasan kerja bukan sekadar membawa imbas pada rutinitas kerja, melainkan mampu mempengaruhi kepuasan hidup secara umum.

Menurut Kirana (2021) Kepuasan kerja ialah rasa positif yang memotivasi karyawan untuk menjalin hubungan erat dengan pekerjaannya serta berbagai kondisi yang menyertainya. Perasaan ini mencakup berbagai aspek yang terkait dengan suatu tugas seperti imbalan, kesempatan untuk kemajuan profesi, dan relasi dengan staf lainnya. Di samping hal tersebut, kepuasan kerja turut diintervensi oleh elemen pribadi yang melekat elemen individu merupakan dimensi yang bersumber dari internal individu, semisal tingkat umur, keadaan higienitas jasmani, tingkat pendidikan, serta kemampuan atau keterampilan yang dimiliki. Elemen-elemen tersebut dapat memengaruhi bagaimana seseorang memandang dan merasakan pekerjaannya. Lingkungan kerja sering kali menjadi dasar terbentuknya kondisi ketika karyawan merasakan kenyamanan, keamanan, serta dukungan dalam bekerja, sehingga sanggup mengeskalasi rasa kewajiban serta loyalitas yang besar guna berkontribusi dalam mencapai tujuan jangka Panjang (Wathi, Imbayani, & Prayoga 2025).

Dari padangan Afandi (2018), lingkungan kerja ialah tiap-tiap hal yang eksis di sekeliling pegawai ketika melakukan aktivitas kerja yang mampu memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Elemen-elemen tersebut meliputi kondisi fisik semisal temperatur ruang, kadar kelembapan, perputaran udara, pencahayaan, tingkat

kebisingan, higienitas lingkungan kerja, beserta ketercukupan instrumen kerja yang representatif (Farhan & Indriyaningrum 2023). Sementara itu, Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja melingkupi segenap perkakas, material, maupun situasi area di sekeliling lokasi kerja, tercakup di dalamnya sistem kerja serta tata kelola kerja, baik secara personal ataupun kolektif. Lingkungan kerja pada dasarnya terpecah ke dalam sepasang klasifikasi, yakni lingkungan kerja material beserta lingkungan kerja imaterial. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri berasal dari area yang secara lugas memiliki kaitan bersama staf, serta lingkungan perantara atau umum yang turut memengaruhi aktivitas kerja. Adapun lingkungan kerja non fisik berhubungan terhadap relasi kerja yang terbangun, entah itu di antara tenaga kerja bersama pimpinan, kolega mitra kerja, atau bersama bawahan (Farhan et al. 2023).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, mampu ditarik konklusi bahwasanya lingkungan kerja ialah seluruh situasi yang eksis di sekeliling pekerja, entah berwujud benda ataupun non-benda, yang mampu memengaruhi pelaksanaan tugas serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja bukan sekadar mewadahi elemen fisik semisal sarana prasarana, kebersihan, dan keandalan area kerja, melainkan turut mengintegrasikan relasi sosial di ranah kerja, seperti komunikasi aktif dengan pimpinan, rekan kerja, serta staf junior. Maka dari itu, lingkungan kerja yang positif serta suportif teramat krusial guna menopang efektivitas serta produktivitas karyawan dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, komitmen karyawan juga adalah komponen krusial yang memberi imbas pada Kinerja. Komitmen merepresentasikan seberapa apa pegawai memegang pertalian afektif, afeksi kepemilikan, serta hasrat guna terus menetap pada institusi. Staf bermotivasi Komitmen bervolume besar condong menunaikan aktivitas Kerja secara lebih optimal, memegang kesetiaan masif, serta bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, makin besar komitmen pekerja, oleh sebab itu makin melonjak juga level kinerja miliknya.

Merujuk kajian Wibowo (2022), komitmen merupakan representasi sikap, afeksi, dan tindakan yang menyatukan identitas personal sebagai bagian integral dari institusi yang berkecimpung dalam proses meraih sasaran yang sudah diputuskan (Rachmawati, Laili, Hidayatullah, & Ismail 2024).

Menurut Ong (2021), komitmen merupakan hubungan yang terjalin antara individu dengan organisasi tempat ia bekerja. Tenaga kerja yang memegang level komitmen masif pada institusi condong bakal menetap secara lebih awet selaku bagian dari organisasi, berusaha membantu pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai kedekatan batin yang solid terhadap lembaga bersangkutan. Merujuk pada pandangan segenap pakar itu, mampu ditarik konklusi bahwasanya komitmen menjadi wujud pendirian dan loyalitas personal terhadap korporasi yang terimplementasi dalam perasaan, perilaku, serta hasratnya guna terus bertindak selaku bagian dari institusi. Komitmen tidak hanya menunjukkan hubungan antara karyawan dan tempat kerja, namun juga menstimulasi para pekerja untuk berpartisipasi secara aktif dalam

merealisasikan visi organisasi. Makin masif level komitmen yang dipegang, maka makin raksasa juga kesetiaan, keterlibatan, serta keinginan karyawan untuk bertahan dan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi (Wathi et al. 2025).

Pada CV Natural Palembang, teridentifikasi sejumlah indikasi yang memperlihatkan bahwa kinerja karyawan masih belum sepenuhnya prima. Diduga hal ini dapat dilihat berasal dari tetap eksisnya staf yang belum sanggup menuntaskan kewajiban kerja secara presisi waktu, kurangnya inisiatif dalam proses bekerja, sekaligus output kerja yang masih belum selaras dengan sasaran yang dipatok oleh perusahaan. Dari sisi kepuasan kerja, terdapat indikasi bahwasanya sebagian staf merasa kurang terpenuhi ekspektasinya terhadap tugas kerja yang diemban, baik dari aspek pemberian imbalan, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan diri. Kondisi ini berpotensi memicu kemerosotan motivasi kerja serta berimbas langsung pada kualitas kinerja yang diproduksi. Selanjutnya, dari aspek lingkungan kerja, masih ditemukan situasi lingkungan kerja yang tidak terlalu suportif, contohnya sarana kerja yang belum pantas, atmosfir kerja yang tidak terlampau tentram, serta hubungan antar karyawan yang belum sepenuhnya harmonis. Lingkungan kerja yang tidak kondusif sanggup membatasi ruang gerak para pekerja dalam bekerja secara maksimal. Selain itu, komitmen juga menjadi perhatian. Masih terdapat karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas yang rendah, misalnya minimnya rasa kepemilikan terhadap tugas kerja serta adanya kecenderungan untuk segera

mengundurkan diri dari instansi. Rendahnya komitmen ini berdaya memberi dampak signifikan terhadap level kinerja karyawan secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut, periset terstimulasi guna mengeksekusi riset lebih mendalam mengangkat judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. NATURAL PALEMBANG**

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada landasan konteks yang sudah dijabarkan, maka formulasi problematika pada studi ini yakni:

1. Apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen memberikan dampak secara serentak pada kinerja karyawan bagian produksi pada CV Natural Palembang?
2. Apakah kepuasan kerja memberikan dampak secara terpisah pada kinerja karyawan bagian produksi pada CV Natural Palembang?
3. Apakah lingkungan kerja memberikan dampak secara terpisah pada kinerja karyawan bagian produksi pada CV Natural Palembang?
4. Apakah komitmen memberikan dampak secara terpisah pada kinerja karyawan bagian produksi pada CV Natural Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sementara itu sasaran pada studi ini yaitu guna mengidentifikasi, menelaah, sekaligus memvalidasi:

1. Dampak kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen secara serentak pada kinerja karyawan bagian produksi pada CV Natural Palembang
2. Dampak kepuasan kerja secara terpisah pada kinerja karyawan bagian produksi pada CV Natural Palembang.
3. Dampak lingkungan kerja secara terpisah pada kinerja karyawan bagian produksi pada CV Natural Palembang.
4. Dampak komitmen secara terpisah pada kinerja karyawan bagian produksi pada CV Natural Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Temuan studi ini mampu diposisikan sebagai materi saran sekaligus memperluas wawasan akademis buat mahasiswa perihal corak pimpinan, kultur institusi, beserta progresi pegawai pada kinerja karyawan di era yang bakal tiba.

2. Bagi Perusahaan

Selaku materi rujukan bagi kelompok yang hendak mengeksekusi riset membawa bahasan maupun tema serupa.

3. Bagi Akademik

Melalui temuan studi ini diangankan mampu memperkaya referensi ilmiah (literatur) terkait problematika tata kelola sumber daya manusia, terutama pola kepemimpinan, iklim organisasi, serta peningkatan kapasitas staf terhadap kinerja karyawan sebagai dasar perumusan kebijakan serta materi analisis akademis.

DAFTAR PUSTAKA

- 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*.
- 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.
- 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*.
- Mitha, H., Tawe, A., Diploatmodjo, 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>
- 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>
- 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-tridianti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/index>
- 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>
- Zebua, A. I., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). *Analisis Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement: Literature Review*. <https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.451>

