
PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRAC (ASTRA RENT A CAR) SURABAYA

Gayus Afiansyah

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Riyadi Nugroho

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No.45 Menur Pumpungan Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur, 60118

ABSTRAK. Latar Belakang: Sumber daya manusia merupakan aset vital bagi perusahaan jasa transportasi seperti PT TRAC Surabaya. Fenomena yang terjadi menunjukkan adanya fluktuasi kinerja yang diduga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan semangat kerja karyawan yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT TRAC (Astra Rent A Car) Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT TRAC Surabaya dengan sampel sebanyak 61 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,774 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 77,4% terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada pemenuhan kepuasan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemeliharaan semangat kerja yang tinggi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM.

1. PENDAHULUAN

Dalam dinamika bisnis modern, sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan penentu keberhasilan tujuan perusahaan. Pada industri jasa transportasi, kinerja karyawan menjadi elemen krusial dalam menjaga kualitas layanan. PT TRAC (Astra Rent A Car) Surabaya, yang beroperasi di bawah naungan PT Serasi Autoraya dan Grup Astra International, telah berkembang menjadi salah satu perusahaan transportasi terbesar dengan pengelolaan lebih dari 35.000 unit kendaraan. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM sering kali menghadapi tantangan kompleks, terutama terkait persepsi karyawan terhadap kondisi kerja mereka.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2019). Permasalahan utama yang diidentifikasi dalam penelitian ini berkaitan dengan tiga faktor fundamental: kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Kepuasan kerja, menurut Robbins (2015), adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Ketidakpuasan sering kali muncul akibat keputusan pimpinan yang kurang melibatkan bawahan, sehingga menurunkan rasa kepemilikan terhadap tugas.

Selain itu, lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memegang peranan penting. Nurdin et al. (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja optimal. Di sisi lain, semangat kerja—yang didefinisikan oleh Nitisemito (2015) sebagai kondisi mental yang mempengaruhi kecepatan dan kualitas kerja—kerap mengalami fluktuasi akibat tekanan beban kerja dan kenyamanan lingkungan yang kurang memadai.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam (*research gap*). Penelitian Febriyana & Sary (2015) menemukan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja,

sedangkan Nabawi (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada objek penelitian yang berbeda. Ketidakkonsistenan ini, ditambah dengan fenomena penurunan semangat kerja yang terindikasi dari perilaku kerja karyawan di PT TRAC Surabaya, mendorong perlunya penelitian empiris ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

2. METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui survei. Lokasi penelitian dilakukan di PT TRAC Surabaya yang beralamat di Jl. Wonorejo Timur No. 99, Surabaya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan bagian administrasi dan operasional PT TRAC Surabaya yang berjumlah 156 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling dengan kriteria karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun dan berusia antara 25 hingga 56 tahun. Penentuan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, yang menghasilkan sampel sebanyak 61 responden.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel penelitian diukur menggunakan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju s.d 5 = Sangat Setuju). Indikator yang digunakan adalah:

1. **Kepuasan Kerja (X1):** Mengacu pada teori Robbins (2015), meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.
2. **Lingkungan Kerja (X2):** Mengacu pada Siagian (2014), meliputi bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas pendukung (kantin, tempat ibadah), serta

hubungan antar rekan kerja dan atasan.

3. **Semangat Kerja (X3):** Mengacu pada Nitisemito (dalam Tohardi, 2002), diukur melalui indikator produktivitas, tingkat absensi, *turnover* (perpindahan karyawan), tingkat kerusakan hasil kerja, kegelisahan, tuntutan, dan pemogokan.
4. **Kinerja Karyawan (Y):** Mengacu pada Hadju & Adam (2019), meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Versi 25. Tahapan analisis meliputi:

1. **Uji Kualitas Data:** Uji Validitas (Pearson Correlation) dan Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,60$).
2. **Uji Asumsi Klasik:** Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov), Uji Multikolinieritas (Tolerance & VIF), dan Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot).
3. **Analisis Regresi Linier Berganda:** Untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap dependen.
4. **Pengujian Hipotesis:** Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan Koefisien Determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data demografis dari 61 responden, mayoritas karyawan adalah laki-laki sebanyak 45 orang (73%) dan perempuan 16 orang (27%). Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 25–35 tahun sebanyak 44 orang (72%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–3 tahun (64%), yang menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai kondisi kerja di perusahaan.

Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

- **Validitas & Reliabilitas:** Seluruh item pernyataan variabel X1, X2, X3, dan Y dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ untuk

semua variabel, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

- **Normalitas:** Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, mengindikasikan data berdistribusi normal.
- **Multikolinieritas:** Nilai VIF untuk Kepuasan Kerja (5,610), Lingkungan Kerja (4,195), dan Semangat Kerja (2,090) semuanya < 10 , serta nilai Tolerance $> 0,10$, yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- **Heteroskedastisitas:** Grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

- **Konstanta (5,491):** Jika variabel kepuasan, lingkungan, dan semangat kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi bernilai 5,491.
- **Koefisien X1 (0,273):** Setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,273.
- **Koefisien X2 (0,307):** Setiap perbaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,307. Ini merupakan koefisien terbesar, mengindikasikan pengaruh dominan.
- **Koefisien X3 (0,175):** Setiap peningkatan satu satuan semangat kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,175.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1 Diterima) Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mendukung teori Handoko & Herman (2022) bahwa keadaan emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan mendorong kontribusi positif. Karyawan PT TRAC yang merasa inovasinya dihargai dan memiliki orientasi hasil yang jelas terbukti memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Febriyana & Sary (2015).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2 Diterima) Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif. Hal ini mengonfirmasi pendapat Nurdin et al. (2023) bahwa kenyamanan fisik dan non-fisik (hubungan rekan kerja) adalah kunci produktivitas. Di PT TRAC, fasilitas yang memadai dan komunikasi tim yang lancar berkontribusi nyata pada efisiensi penyelesaian tugas. Temuan ini konsisten dengan studi Juliyanto & Winarno (2021).
3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3 Diterima) Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan teori Nitisemito (2015), semangat kerja yang tinggi meminimalisir tingkat absensi dan kesalahan kerja. Karyawan yang antusias cenderung lebih teliti dan bertanggung jawab, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian Basri & Rauf (2021) serta Siregar et al. (2024).
4. Pengaruh Simultan (H4 Diterima). Ini menegaskan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama menjadi determinan kuat kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,774 menunjukkan bahwa 77,4% variasi kinerja karyawan PT TRAC Surabaya dapat dijelaskan oleh kepuasan, lingkungan, dan semangat kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh karyawan PT TRAC (Astra Rent A Car) Surabaya yang menjadi responden, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa ketiga variabel independen—Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja—memainkan peran krusial dalam pembentukan kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pertama, **Kepuasan Kerja (X1)** terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil statistik menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap inovasi, penghargaan, dan orientasi hasil sangat menentukan kualitas pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki stabilitas emosional yang baik dan komitmen tinggi

untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja bukan sekadar pelengkap, melainkan fondasi psikologis yang mendorong karyawan untuk berprestasi lebih dari standar yang ditetapkan.

Kedua, **Lingkungan Kerja (X2)** memiliki kontribusi signifikan terhadap fluktuasi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja bahkan mencatat koefisien regresi tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yang mengindikasikan bahwa faktor ini memiliki dampak paling sensitif. Kualitas fisik tempat kerja, ketersediaan peralatan yang memadai, serta suasana komunikasi yang kondusif antar rekan kerja dan atasan, secara langsung memengaruhi efisiensi kerja. Lingkungan yang mendukung memungkinkan karyawan bekerja tanpa hambatan teknis maupun psikologis, sehingga output yang dihasilkan lebih maksimal.

Ketiga, **Semangat Kerja (X3)** berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semangat kerja yang tinggi mencerminkan antusiasme dan moral karyawan dalam menghadapi beban kerja harian. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki semangat tinggi cenderung memiliki tingkat kesalahan yang lebih rendah, inisiatif yang lebih baik, dan tingkat kehadiran yang konsisten. Semangat kerja berfungsi sebagai "bahan bakar" yang menjaga konsistensi kinerja dalam jangka panjang.

Keempat, secara simultan, **Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja** terbukti menjadi determinan utama kinerja karyawan PT TRAC Surabaya. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,774 menunjukkan bahwa 77,4% variasi naik-turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel ini. Angka ini tergolong tinggi, yang berarti model penelitian ini sangat efektif dalam memprediksi faktor-faktor kinerja. Sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini, seperti kompensasi, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan yang mungkin perlu diteliti lebih lanjut.

Implikasi dan Saran

Temuan penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang penting bagi PT TRAC Surabaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi:

1. **Penguatan Aspek Psikologis:** Manajemen disarankan untuk merancang program penghargaan yang lebih personal dan transparan. Validasi terhadap ide inovatif dan pemberian umpan balik positif secara berkala dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.
2. **Optimalisasi Fasilitas dan Relasi:** Mengingat pengaruh dominan lingkungan kerja, perusahaan perlu memprioritaskan pemeliharaan fasilitas kerja agar selalu dalam kondisi prima. Selain itu, kegiatan *team building* perlu digalakkan untuk mempererat hubungan interpersonal dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.
3. **Pemeliharaan Moral Karyawan:** Untuk menjaga semangat kerja, perusahaan dapat menerapkan rotasi tugas yang menantang namun terukur untuk menghindari kejemuhan, serta menyediakan sesi konseling atau *mentoring* guna mengatasi kegelisahan atau tekanan kerja yang mungkin dialami karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 1–11.
- Febriyana, W., & Sary, F. P. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra. *EProceedings of Management*, 1–19.
- Handoko, L. G., & Herman, M. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sentral Asia Tbk Kota Mataram. *Jurnal Stiesa: Jurnal*

Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, 12(4), 21–29.

Juliyanto, I. M. D., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung. *EProceedings of Management*, 1–7.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

Nurdin, M. A., Erislan, D., & Ramli, S. (2023). *Manajemen kinerja karyawan (Kedisiplinan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja)*. Makassar: Mitra Ilmu.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, J. N., Jayanti, N., & Halim, A. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3625–3635.

Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 28–36.