



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 10188-10195

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM Pukis Bikang Rahayumas Surabaya

Dony Erwansyah, Riyadi Nugroho

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

donyerwansyah08@gmail.com, riyadi@untag-sby.ac.id

Abstrak

This study aims to identify and analyze the influence of the work environment, job satisfaction, and work culture on employee performance at UMKM Pukis Bikang Rahayumas Surabaya. The research employs a quantitative approach with a causal associative design to examine the relationships between variables. Data were collected through questionnaires distributed to all employees of UMKM Pukis Bikang Rahayumas Surabaya, resulting in 53 respondents. The reliability test results indicated that all research instruments were reliable, with Cronbach's Alpha values exceeding 0.60. Meanwhile, the validity test results showed that all indicators were valid, as the calculated r-values were greater than the r-table values. Classical assumption testing confirmed that the data met the required assumptions, including normal data distribution, no multicollinearity, and no heteroscedasticity. Hypothesis testing was performed using partial tests (t-tests) and a simultaneous test (F-test). The t-test results revealed that the work environment, job satisfaction, and work culture each have a positive and significant effect on employee performance. In addition, the F-test results demonstrated that these three variables simultaneously have a significant influence on employee performance. Overall, the findings indicate that a supportive work environment, high job satisfaction, and a positive work culture are essential factors in improving employee performance at UMKM Pukis Bikang Rahayumas Surabaya. These results highlight the importance of effective human resource management in enhancing performance within micro, small, and medium enterprises.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Work Culture, Employee Performance.

1. Latar Belakang

Perekonomian Indonesia tidak dapat dilepaskan dari peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang menjadi salah satu pilar utama dalam menopang pertumbuhan ekonomi nasional. Perkembangan UMKM di Indonesia menunjukkan tren yang semakin pesat seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap produk lokal yang memiliki ciri khas, kualitas, serta inovasi usaha. Oleh karena itu, keberlanjutan UMKM sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebagai penggerak utama aktivitas usaha.

Keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk maupun inovasi yang dihasilkan, tetapi juga sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Tanpa kinerja karyawan yang optimal, UMKM akan mengalami kesulitan dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan eksistensinya di tengah kondisi pasar yang semakin kompetitif. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor strategis yang perlu mendapat perhatian serius dari pelaku UMKM agar mampu berkembang secara berkelanjutan serta memberikan kontribusi nyata bagi perekonomian nasional. Sumber daya manusia mencakup seluruh individu yang terlibat dalam proses operasional organisasi, mulai dari tenaga kerja hingga pimpinan.

Masram dan Mu'ah (2015:104) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi, karena organisasi dibentuk dan dijalankan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Sejalan dengan itu, Mathis et al. (2017:05) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses perancangan sistem formal dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia guna mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, manusia menjadi elemen strategis dalam setiap aktivitas yang berlangsung di dalam organisasi.

UMKM Pukis Bikang Rahayumas merupakan usaha mikro kecil menengah yang bergerak di bidang kuliner tradisional, khususnya produksi dan penjualan kue pukis bikang yang digemari berbagai lapisan masyarakat. Usaha ini berdiri sejak tahun 1998 dan dikenal sebagai pelopor pukis bikang dengan cita rasa khas yang diwariskan secara turun-temurun serta menggunakan bahan baku berkualitas. Reputasi tersebut membuat UMKM Pukis Bikang Rahayumas mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan industri kuliner lokal serta mempertahankan loyalitas pelanggan selama lebih dari dua dekade.

Dalam perjalanannya, UMKM ini menerapkan sistem manajemen yang sederhana namun cukup efektif serta menjalin hubungan yang harmonis antara pemilik, karyawan, dan pelanggan. Namun, pada tahun 2023 terjadi pergantian kepemilikan yang membawa perubahan signifikan dalam operasional usaha. Perubahan tersebut mencakup pola kerja karyawan, strategi pemasaran, sistem operasional harian, serta pola komunikasi dengan pelanggan. UMKM Pukis Bikang Rahayumas Surabaya diketahui memiliki 53 orang yang terlibat dalam kegiatan produksi hingga pelayanan. Kondisi ini memunculkan sejumlah fenomena, seperti menurunnya produktivitas, ketidaksesuaian antara ekspektasi pelanggan lama dengan pendekatan baru, serta tantangan dalam menjaga loyalitas pelanggan dan kekompakan tim kerja. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kondisi tersebut.

Data menunjukkan bahwa tingkat produktivitas mengalami peningkatan hingga mencapai 98 persen pada tahun 2023, namun pada tahun 2024 mengalami penurunan menjadi 96 persen. Meskipun fluktuasi tersebut tergolong kecil, kondisi ini menunjukkan adanya dinamika dalam kinerja produksi dari tahun ke tahun.

Selain itu, ulasan konsumen terhadap produk Pukis Bikang Rahayumas menunjukkan adanya keluhan terkait penurunan konsistensi cita rasa serta ketidaksesuaian jumlah pesanan yang diterima. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam menjaga kualitas produk dan ketelitian pelayanan kepada pelanggan.

Fenomena yang terjadi pada UMKM Pukis Bikang Rahayumas mencerminkan kompleksitas dinamika organisasi pascapergantian kepemilikan. Perubahan kepemimpinan berdampak pada berbagai aspek internal dan eksternal usaha, yang berimplikasi pada penurunan produktivitas, menurunnya persepsi kualitas produk, serta melemahnya kohesi tim kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa UMKM menghadapi tantangan dalam mempertahankan konsistensi kualitas, loyalitas pelanggan, serta kinerja karyawan di tengah perubahan strategi dan kepemimpinan.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Enny (2019:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja sehingga berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif. Penelitian Cahya et al. (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,003.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, serta kesempatan pengembangan diri. Indrasari (2017:38) menyatakan bahwa kepuasan kerja bersifat individual karena dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki masing-masing individu. Namun, penelitian Fenny dan Setyawan (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic sebesar 1,058 dan P-value sebesar 0,290.

Budaya kerja merupakan sekumpulan nilai, norma, sikap, kebiasaan, dan perilaku yang disepakati dalam organisasi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan. Soelistya et al. (2022:02) menjelaskan bahwa budaya merupakan kebiasaan yang bersifat khas dan menjadi pembeda antarorganisasi. Namun, penelitian Kaesang et al. (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai P-value sebesar 0,827.

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Budiyanto dan Mochklas (2020:09) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai berdasarkan kriteria tertentu, sedangkan Nurdin et al. (2023:53) menegaskan bahwa kinerja mencerminkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kinerja yang optimal akan memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan uraian

latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Pukis Bikang Rahayumas Surabaya.”

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Pukis Bikang Rahayumas Surabaya yang berjumlah 53 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat serta observasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS, di mana desain penelitian kuantitatif kausal dipilih karena mampu menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel secara objektif dan terukur, sehingga diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang valid mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini dilakukan teknik analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji f, uji hipotesis/uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil dan Diskusi

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 53 responden pada UMKM Pukis Bikang Rahayumas yang diketahui bahwa karyawan laki-laki berjumlah 35, dengan persentase 66%. Sedangkan untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang, dengan persentase 34%. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini responden didominasi oleh Laki-Laki yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Responden dalam penelitian ini memiliki usia 20-30 tahun (73%), usia 31-40 tahun (27%). Secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20-30 tahun. Responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK (50%), Diploma (20%), Sarjana (30%). Secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA/SMK. Responden dalam penelitian ini memiliki lama pekerjaan 1-5 tahun (67%), 5-10 tahun (18%), 10-15 tahun (11%), 15-20 tahun (4%).

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) menunjukkan nilai r hitung yang berada pada kisaran antara 0,471 (terendah) hingga 0,762 (tertinggi). Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,270, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja adalah valid. Pada variabel Kepuasan Kerja (X_2), nilai r hitung berada pada kisaran antara 0,326 (terendah) hingga 0,675 (tertinggi). Seluruh nilai r hitung tersebut juga melampaui nilai r tabel sebesar 0,270, sehingga seluruh indikator pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid. Selanjutnya, pada variabel Budaya Kerja (X_3), nilai r hitung berkisar antara 0,350 (terendah) hingga 0,695 (tertinggi). Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka seluruh indikator pada variabel Budaya Kerja dapat dinyatakan valid. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai r hitung berada pada kisaran antara 0,475 (terendah) hingga 0,639 (tertinggi). Sama halnya dengan variabel lainnya, nilai r hitung pada seluruh indikator variabel Y telah melebihi nilai r tabel sebesar 0,270, sehingga seluruh indikatornya dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada keempat variabel penelitian Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Budaya Kerja (X_3), dan Kerjasama Tim (Y) telah memenuhi kriteria validitas, karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada r tabel 0,270. Seluruh pernyataan pada instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,821	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,651	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0,762	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,844	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas nilai cronbach's alpha suatu variabel dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha > 0,60 Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berikut ini hasil dari uji normalitas dengan perhitungan statistic *Kolmogorov-Smirnov* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	53	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80062709
Most Extreme Differences	Absolute	0.088
	Positive	0.061
	Negative	-0.088
Test Statistic	.085	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.071 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan one sampel Kolmogorov-Smirnov (KS) menunjukkan bahwa data normal sebab nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Oleh karena itu, data dapat dianggap berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

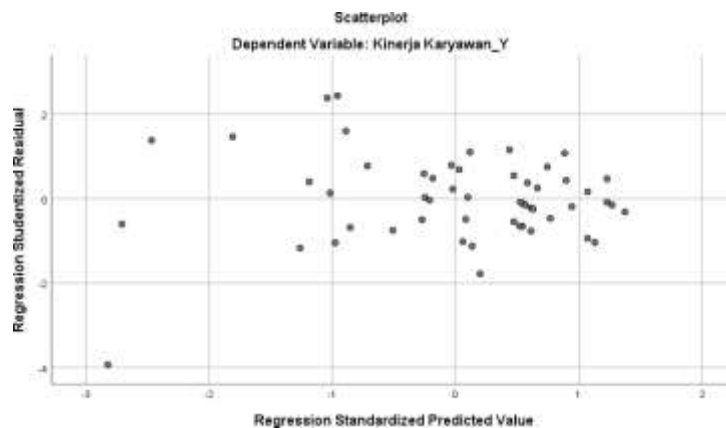
Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Deteksi multikolonieritas dilakukan melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolonieritas apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh tabel hasil uji multikolonieritas sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0.580	1.725
Kepuasan Kerja	0.673	1.485
Budaya Kerja	0.749	1.335

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa variabel X1 memiliki nilai tolerance sebesar 0,580 dengan VIF 1,725, variabel X2 memiliki nilai tolerance 0,673 dengan VIF 1,485, dan variabel X3 memiliki nilai tolerance 0,749 dengan VIF 1,335. Seluruh variabel independen menunjukkan nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan memanfaatkan *software* SPSS (*statistic product and service solutions*) versi 25, sebagai berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.702	4.224		0.876	0.385
	Lingkungan Kerja X1	0.248	0.068	0.364	3.625	0.001
	Kepuasan Kerja X2	0.199	0.085	0.219	2.355	0.023
	Budaya Kerja	0.812	0.157	0.457	5.183	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 3,702 + 0,248X_1 + 0,199X_2 + 0,812X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,702 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap berada pada nilai tersebut apabila seluruh variabel independen dianggap konstan.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,248 menandakan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,199 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi Budaya Kerja (X_3) sebesar 0,812 menunjukkan pengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja karyawan.
5. Seluruh variabel independen memberikan kontribusi peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen, yang ditunjukkan melalui nilai *R-Square* yang disesuaikan.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.845	0.714	0.697	1.855

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (*R Square*), diperoleh nilai sebesar 0,697 atau 69,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja mampu menjelaskan sebesar 69,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji t

Uji t (parsial) merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan secara parsial. Cara mencari nilai t-tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.702	4.224		0.876	0.385
	Lingkungan Kerja X1	0.248	0.068	0.364	3.625	0.001
	Kepuasan Kerja X2	0.199	0.085	0.219	2.355	0.023
	Budaya Kerja	0.812	0.157	0.457	5.183	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis parsial dilakukan menggunakan uji t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$, maka H_0 diterima.

Nilai t_{tabel} ditentukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($53 - 3 - 1 = 49$), sehingga diperoleh $t_{tabel} = 2,010$.

Maka dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai $t_{hitung} 3,625 > 2,010$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H1 diterima).
- b. Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,355 > 2,010$ dengan signifikansi $0,023 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H2 diterima).
- c. Budaya Kerja (X3) memiliki nilai $t_{hitung} 5,183 > 2,010$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H3 diterima).

4. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang disertakan dalam model mempengaruhi dependent secara bersama-sama atau tidak. Berikut hasil uji F seperti yang terlihat pada gambar seperti dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.289	3	140.43	40.814	0.000
	Residual	168.597	49	3.441		
	Total	589.887	52			

Berdasarkan hasil uji F , diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai F hitung sebesar 40,814 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,79, yang menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Pukis Bikang Rahayumas Surabaya. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, serta budaya kerja yang mendukung. Oleh karena itu, diharapkan UMKM Pukis Bikang Rahayumas Surabaya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pembagian tugas yang lebih jelas, pemberian apresiasi atas kinerja, serta kesempatan pengembangan diri meskipun dalam skala usaha kecil. Selain itu, manajemen juga disarankan untuk terus memperbaiki kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek kenyamanan, fasilitas, maupun alur kerja, agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara optimal.

Referensi

1. Ali, H., Zainal, V. R., & Ilham, R. (2022). Budaya organisasi dan kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
2. Budiarti, T. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
3. Budiyanto, & Mochklas, M. (2020). Perilaku organisasi. Surabaya: Unesa University Press.
4. Cahya, R., dkk. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 45–56.

5. Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 55–67.
6. Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
8. Herlinda, S., et al. (2021). Lingkungan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 120–130.
9. Nabawi, R. (2019). Kepuasan kerja karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
10. Sedarmayanti. (2020). Lingkungan kerja dan produktivitas. Bandung: Refika Aditama.
11. Sulianta, F. (2024). *Statistik penelitian sosial dan bisnis*. Bandung: Penerbit Informatika.
12. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
13. Syarifuddin, M., & Ibnu, A. (2022). *Analisis regresi linier berganda: Konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
14. Ulfah, N., dkk. (2022). Analisis data penelitian kuantitatif. *Jurnal Statistika dan Penelitian*, 5(2), 88–100.
15. Widiana, M. E. (2020). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.