



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Workplace Well-Being dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Baras 2 Pt Unggul Widya Teknologi Lestari

The Effect of Workplace Well-Being and Work Environment on Employee Performance in the Baras 2 Division of Pt Unggul Widya Teknologi Lestari

Ivianti^{1*}, Syamsuddin R², Nurhadi³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido, Palu, Indonesia

*Corresponding Author: E-mail: ivianti30@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 11 Mei, 2026

Revised: 23 June, 2026

Accepted: 17 July, 2026

Kata Kunci:

workplace well-being;
lingkungan kerja; kinerja
karyawan; regresi linear
berganda

Keywords:

*workplace well-being; work
environment; employee
performance; multiple linear
regression*

DOI: [10.56338/jks.v9i7.12564](https://doi.org/10.56338/jks.v9i7.12564)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh workplace well-being dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Baras 2 PT Unggul Widya Teknologi Lestari. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Data diperoleh melalui kuesioner dari 46 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling insidental dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa workplace well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,443$; $t = 3,141$; $p = 0,003$). Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki koefisien negatif dan signifikan ($B = -0,535$; $t = -4,252$; $p < 0,001$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 9,416$; $p < 0,001$). Nilai R^2 sebesar 0,305 menunjukkan bahwa model menjelaskan 30,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 69,5% lainnya berkaitan dengan faktor di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya kesejahteraan di tempat kerja, sekaligus menunjukkan perlunya pemeriksaan lebih lanjut terhadap arah negatif koefisien lingkungan kerja, termasuk pengodean item, karakteristik indikator, dan kondisi kerja yang dinilai responden.

ABSTRACT

This study examines the effects of workplace well-being and work environment on employee performance in the Baras 2 Division of PT Unggul Widya Teknologi Lestari. The research employed a quantitative approach with descriptive and causal analyses. Questionnaire data were collected from 46 employees selected through incidental sampling and analyzed using multiple linear regression in SPSS. The results indicate that workplace well-being has a positive and statistically significant effect on employee performance ($B = 0.443$; $t = 3.141$; $p = 0.003$). In contrast, the work environment has a negative and statistically significant coefficient ($B = -0.535$; $t = -4.252$; $p < 0.001$). Both predictors are jointly significant ($F = 9.416$; $p < 0.001$). The R^2 value of 0.305 indicates that the model explains 30.5% of the variation in employee performance, while the

remaining 69.5% is associated with factors outside the model. The findings highlight the importance of workplace well-being and the need to investigate the negative work-environment coefficient further, including item coding, indicator characteristics, and employees' assessment of their actual working conditions.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan tidak hanya menjalankan prosedur operasional, tetapi juga menentukan kualitas, ketepatan waktu, kuantitas, dan konsistensi hasil kerja. Karena itu, upaya meningkatkan kinerja perlu mempertimbangkan kapasitas individu sekaligus kondisi psikologis dan lingkungan tempat pekerjaan dilaksanakan.

Salah satu faktor yang relevan adalah workplace well-being atau kesejahteraan di tempat kerja. Konsep ini berkaitan dengan perasaan sejahtera yang muncul dari pengalaman bekerja, termasuk emosi positif dan negatif, kepuasan, serta pengalaman bahwa pekerjaan memiliki makna. Page dan Brodrick menjelaskan kesejahteraan kerja sebagai evaluasi kognitif dan afektif yang berkaitan dengan pekerjaan, sementara Hudin dan Budiani (2021) menelaah hubungan workplace well-being dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, nyaman, dan memperoleh pengalaman kerja yang bermakna berpotensi menunjukkan fokus dan keterlibatan yang lebih baik.

Selain aspek kesejahteraan, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi proses dan hasil kerja. Lingkungan kerja mencakup unsur fisik—seperti penerangan, suhu, kebisingan, ruang gerak, fasilitas, dan keamanan—serta unsur nonfisik berupa hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Sedarmayanti sebagaimana dikutip dalam Wijaya (2016) membedakan lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Kondisi yang mendukung dapat membantu karyawan bekerja dengan aman dan efektif, sedangkan ketidaksesuaian antara kebutuhan pekerjaan dan kondisi aktual dapat menjadi hambatan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Rafifah (2022), sebagaimana dirangkum dalam skripsi sumber, melaporkan hubungan positif dan signifikan antara workplace well-being, kesehatan mental, dan kinerja karyawan. Penelitian mengenai lingkungan kerja juga memberikan hasil yang tidak selalu sama; Armansyah (2024) melaporkan pengaruh yang tidak signifikan secara statistik dalam konteks yang ditelitinya, sedangkan Firman, Latief, dan Dirwan (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan konteks dan hasil tersebut memperlihatkan pentingnya pengujian empiris pada unit kerja tertentu.

Penelitian ini berfokus pada karyawan Divisi Baras 2 PT Unggul Widya Teknologi Lestari di Kabupaten Pasangkayu. Uraian latar belakang skripsi menyebutkan bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas dan hubungan kerja yang cukup baik, tetapi terdapat persoalan terkait keterbatasan fleksibilitas jam kerja serta kebutuhan untuk menjaga kenyamanan karyawan. Situasi ini menjadi alasan untuk menguji apakah workplace well-being dan lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan pada unit tersebut.

Tujuan penelitian adalah: (1) menganalisis pengaruh workplace well-being dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh workplace well-being secara parsial; dan (3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial. Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam penguatan kesejahteraan kerja dan evaluasi kondisi lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan hubungan kausal. Lokasi penelitian adalah PT Unggul Widya Teknologi Lestari, Desa Motu, Kecamatan Baras, Kabupaten Pasangkayu, Sulawesi Barat. Skripsi sumber menyebutkan periode penelitian berlangsung sekitar September 2025 sampai Maret 2026.

Subjek penelitian berjumlah 46 karyawan Divisi Baras 2 yang dipilih menggunakan teknik sampling insidental. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Variabel independen terdiri atas workplace well-being (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Workplace well-being diukur melalui positive affect, negative affect, dan fulfillment. Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan nonfisik, sedangkan kinerja karyawan dinilai melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja.

Pengujian instrumen pada skripsi melaporkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,794 untuk workplace well-being, 0,767 untuk lingkungan kerja, dan 0,666 untuk kinerja karyawan. Seluruhnya dinyatakan reliabel berdasarkan batas yang digunakan penulis skripsi. Analisis data meliputi pemeriksaan asumsi regresi, regresi linear berganda, uji F untuk pengaruh simultan, uji t untuk pengaruh parsial, serta koefisien korelasi dan determinasi.

Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X1 sebagai workplace well-being, X2 sebagai lingkungan kerja, a sebagai konstanta, b1 dan b2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai galat. Hasil angka dilaporkan sebagaimana tercantum pada tabel analisis dalam skripsi sumber.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden

Jumlah responden yang dianalisis adalah 46 orang. Responden didominasi laki-laki (83%), berusia di atas 50 tahun (39%), berpendidikan SMA/SMK (65%), dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (63%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pekerja berpengalaman di unit yang diteliti.

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	38	83%
Jenis kelamin	Perempuan	8	17%
Usia	18–30 tahun	2	4%
Usia	31–40 tahun	16	35%
Usia	41–50 tahun	10	22%
Usia	>50 tahun	18	39%
Pendidikan	SMA/SMK	30	65%
Pendidikan	Diploma	13	28%
Pendidikan	S1	3	7%
Pendidikan	S2	0	0%
Masa kerja	1–3 tahun	1	2%
Masa kerja	4–6 tahun	9	20%
Masa kerja	7–10 tahun	7	15%
Masa kerja	>10 tahun	29	63%

Sumber: data responden dalam skripsi Ivianti (2025/2026).

Uji instrumen dan asumsi regresi

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan Cronbach's alpha 0,794 untuk workplace well-being, 0,767 untuk lingkungan kerja, dan 0,666 untuk kinerja karyawan. Uraian hasil uji normalitas dalam skripsi menyatakan titik-titik pada grafik P-P Plot mengikuti garis diagonal secara umum. Uji multikolinearitas menghasilkan tolerance 0,282 dan VIF 3,542 pada kedua variabel bebas. Berdasarkan kriteria yang digunakan skripsi, nilai tersebut tidak menunjukkan multikolinearitas yang melewati ambang batas. Grafik scatterplot juga dideskripsikan menyebar tanpa pola yang jelas.

Analisis regresi linear berganda

Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 34,827 + 0,443X_1 - 0,535X_2$. Koefisien workplace well-being bernilai positif, sedangkan koefisien lingkungan kerja bernilai negatif. Kedua koefisien dilaporkan signifikan secara statistik.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	34,827	1,860	—	18,724	<0,001
Workplace well-being (X1)	0,443	0,141	0,752	3,141	0,003
Lingkungan kerja (X2)	-0,535	0,126	-1,018	-4,252	<0,001

Sumber: hasil pengolahan SPSS yang dilaporkan dalam skripsi.

Pengujian simultan dan koefisien determinasi

Uji simultan menghasilkan $F = 9,416$ dengan signifikansi yang ditampilkan sebagai 0,000 pada tabel sumber (ditafsirkan $p < 0,001$). Dengan demikian, workplace well-being dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan prediktif yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Statistik model	Nilai	Interpretasi
F	9,416	Model signifikan secara simultan; $p < 0,001$
R	0,552	Hubungan model dengan kinerja berada pada tingkat sedang
R Square	0,305	Model menjelaskan 30,5% variasi kinerja
Adjusted R Square	0,272	Daya jelas model setelah penyesuaian
Std. Error of the Estimate	0,99650	Galat estimasi sebagaimana dilaporkan

Sumber: hasil pengolahan SPSS yang dilaporkan dalam skripsi.

PEMBAHASAN

Pengaruh workplace well-being terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan workplace well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,443$; $t = 3,141$; $p = 0,003$). Temuan ini mendukung pandangan bahwa pengalaman kerja yang sejahtera—yang tercermin dalam emosi positif, rasa puas, dan pemaknaan pekerjaan—dapat berjalan seiring dengan hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai berpotensi memiliki fokus lebih tinggi serta lebih mampu menjaga kualitas pelaksanaan tugas.

Temuan ini searah dengan pembahasan konseptual dalam skripsi yang menempatkan workplace well-

being sebagai aspek psikologis dan sosial dari pengalaman kerja. Penelitian Hudin dan Budiani (2021) juga secara khusus mengkaji hubungan workplace well-being dengan kinerja karyawan. Dalam konteks praktis, perusahaan dapat menjaga kesejahteraan kerja melalui komunikasi yang baik, hubungan profesional yang saling menghormati, kejelasan tanggung jawab, dan perhatian pada beban kerja serta kebutuhan karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berbeda dari arah hubungan yang sering diharapkan secara teoritis, koefisien lingkungan kerja dalam model ini bernilai negatif dan signifikan ($B = -0,535$; $t = -4,252$; $p < 0,001$). Artinya, setelah variabel workplace well-being dimasukkan ke dalam model, skor lingkungan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan skor kinerja yang lebih rendah dalam data penelitian ini. Hasil tersebut perlu dilaporkan apa adanya dan tidak seharusnya diubah menjadi pengaruh positif.

Arah negatif ini tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa perbaikan lingkungan kerja menyebabkan penurunan kinerja. Interpretasi memerlukan pemeriksaan lebih lanjut terhadap arah penskoran setiap item, proses pembalikan item negatif, kesesuaian indikator, kemungkinan tumpang tindih antarvariabel, dan kondisi aktual yang dimaknai responden. Selain itu, koefisien beta terstandar lingkungan kerja ($-1,018$) memiliki nilai absolut di atas satu. Kondisi ini dapat muncul pada model dengan hubungan antarprediktor yang kuat atau efek supresi, sehingga hasil perlu ditinjau kembali bersama data mentah dan keluaran SPSS sebelum naskah diajukan ke jurnal.

Penelitian terdahulu yang dirangkum dalam skripsi memperlihatkan bahwa pengaruh lingkungan kerja tidak selalu sama pada setiap konteks. Armansyah (2024) melaporkan hasil yang tidak signifikan dalam konteks PT HPA Tanjungpinang, sementara Firman et al. (2024) melaporkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja bersama variabel lainnya. Perbedaan tersebut memperkuat kebutuhan untuk mempertimbangkan karakteristik unit kerja dan kualitas pengukuran sebelum membuat generalisasi.

Pengaruh workplace well-being dan lingkungan kerja secara simultan

Uji F menunjukkan bahwa workplace well-being dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 9,416$; $p < 0,001$). Nilai R sebesar 0,552 menunjukkan hubungan model dengan kinerja pada tingkat sedang. Nilai R^2 sebesar 0,305 berarti kedua variabel menjelaskan 30,5% variasi kinerja karyawan dalam sampel. Sebanyak 69,5% sisanya berada di luar daya jelas model ini dan dapat berkaitan dengan faktor lain yang tidak diuji, misalnya motivasi, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, keterampilan, dan pengaturan kerja.

Implikasi utama temuan simultan adalah pengelolaan kinerja sebaiknya tidak berfokus pada satu aspek saja. Program kesejahteraan perlu disertai evaluasi sistematis terhadap kondisi lingkungan kerja. Namun, karena koefisien parsial lingkungan kerja bernilai negatif, rekomendasi perubahan harus didahului audit data dan evaluasi indikator agar kebijakan didasarkan pada interpretasi yang tepat.

KESIMPULAN

Penelitian pada 46 karyawan Divisi Baras 2 PT Unggul Widya Teknologi Lestari menunjukkan bahwa workplace well-being dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, workplace well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, koefisien lingkungan kerja bernilai negatif dan signifikan dalam model yang dilaporkan. Model memiliki R^2 sebesar 0,305, sehingga menjelaskan 30,5% variasi kinerja karyawan.

Temuan negatif pada variabel lingkungan kerja perlu ditafsirkan secara hati-hati dan diverifikasi sebelum publikasi, khususnya terkait penskoran item, definisi indikator, serta kemungkinan korelasi antarvariabel. Penelitian lanjutan dapat menguji variabel tambahan dan memperluas cakupan responden untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

IMPLIKASI DAN SARAN

Bagi perusahaan, kesejahteraan karyawan dapat dipelihara melalui hubungan kerja yang suportif, komunikasi terbuka, penghargaan yang wajar, kejelasan tugas, dan perhatian pada tuntutan pekerjaan. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap aspek fisik dan nonfisik lingkungan kerja, termasuk fasilitas, keamanan, kebisingan, ruang gerak, dan hubungan dengan atasan maupun rekan kerja.

Bagi peneliti atau pengelola data, disarankan memeriksa kembali kuesioner dan output SPSS untuk memastikan arah skor seluruh item, terutama item negatif. Nilai beta terstandar lingkungan kerja yang lebih kecil dari -1 juga layak diperiksa bersama matriks korelasi dan spesifikasi model. Bagi penelitian selanjutnya, variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan beban kerja dapat dipertimbangkan serta melibatkan sampel yang lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Herwanto, H., & Ummi, F. T. (2017). Pengaruh workplace well-being terhadap kinerja guru SD. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 6(1), 55–60.
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada PT X di Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 257–267.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The working for wellness model: A theoretical and empirical framework for worksite health promotion. (Rincian publikasi lengkap perlu diverifikasi berdasarkan sumber yang digunakan dalam skripsi).
- Sarip, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94–111.
- Tarigan, K. D. A. (2025). Gambaran workplace well-being pegawai outsourcing pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara