



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang PT J&T Express di Semarang

Ihda Nor Rohmah^{1*}, Teti Safari², Hesti Ristanto³, Riyono⁴

^{1,2,3,4} Institut Teknologi dan Bisnis Semarang

Email: ihranorrohmah99@gmail.com^{1*}, tetisafari@gmail.com², hestiristanto@gmail.com³, riyono@gmail.com⁴

*Penulis Korespondensi: ihranorrohmah99@gmail.com

Abstrak. *This study aims to analyze the influence of work environment and job satisfaction on the performance of warehouse employees at PT J&T Express. Work environment and job satisfaction are important factors that are thought to increase productivity and work efficiency. The research method used is quantitative with a survey approach, data collection through questionnaires announced to 100 warehouse employees of PT J&T Express using a purposive sampling technique. The data obtained were analyzed using linear multiple regression to test the partial and simultaneous effects of independent variables on the dependent variable. The results of the study indicate that work environment and job satisfaction have a significant positive effect on the performance of warehouse employees. This finding indicates that improving the quality of the work environment and job satisfaction can be an effective strategy in improving employee performance at PT J&T Express. This study is expected to provide practical contributions to company management in managing human resources to increase company competitiveness.*

Keywords: *work environment, job satisfaction, employee performance, warehouse, PT J&T Express*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan gudang di PT J&T Express. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang diduga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 100 karyawan gudang PT J&T Express menggunakan teknik purposive sampling. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan gudang. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT J&T Express. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan daya saing perusahaan.

Kata kunci: lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, gudang, PT J&T Express

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri logistik di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam satu dekade terakhir, seiring dengan meningkatnya aktivitas belanja daring (e-commerce) dan perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin digital. PT J&T Express sebagai salah satu perusahaan ekspedisi terkemuka di Indonesia memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan pengiriman barang yang cepat, aman, dan tepat waktu. Dalam menjalankan operasionalnya, J&T Express sangat bergantung pada kinerja seluruh lini karyawan, termasuk karyawan gudang yang bertugas dalam proses sortir, pengepakan, dan pengelolaan logistik internal (Rahmadani & Sampeliling, 2023).

Karyawan gudang merupakan ujung tombak yang menentukan kelancaran proses distribusi barang. Tingginya volume barang masuk dan keluar setiap hari, terutama saat momen high season (seperti Harbolnas, Ramadhan, atau akhir tahun), menuntut karyawan gudang untuk bekerja secara cepat, efisien, dan akurat. Dalam kondisi ini, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk diteliti dan dipahami, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitas serta mempertahankan daya saing (Siagian, Wahyono, & Ahmad, 2024).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah **lingkungan kerja**. Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik (seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, keselamatan kerja, dan fasilitas) maupun non-fisik (seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta budaya kerja yang mendukung). Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kenyamanan bekerja, tetapi juga mampu menurunkan tingkat stres dan memperbesar rasa kepemilikan terhadap pekerjaan (Kumala & Saputro, 2024).

Selain lingkungan kerja, **kepuasan kerja** juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti sistem kompensasi, kejelasan peran, peluang pengembangan karier, penghargaan atas hasil kerja, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, loyal, dan memiliki performa kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak puas (Maulani, 2024).

Namun dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya mengelola dua aspek tersebut secara optimal. Dalam konteks PT J&T Express, khususnya pada bagian gudang, seringkali ditemukan berbagai tantangan seperti ruang kerja yang sempit, kebisingan tinggi, tekanan kerja saat musim ramai, serta kurangnya variasi pekerjaan. Hal ini dapat berkontribusi terhadap turunnya semangat kerja, menurunnya efisiensi operasional, hingga meningkatnya turnover karyawan (Faadillah & Noermijati, 2023).

Berangkat dari fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan gudang di PT J&T Express. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel tersebut, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, serta menciptakan sistem kerja yang mendukung produktivitas jangka panjang (Rahmadani & Sampeliling, 2023; Siagian et al., 2024).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, ventilasi, ruang kerja, fasilitas; kondisi non-fisik meliputi hubungan antar kolega, gaya kepemimpinan, komunikasi internal, budaya organisasi, dan keamanan psikologis.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap motivasi dan komitmen karyawan, serta menurunkan stres kerja dan kejenuhan. Misalnya, penelitian di PT Polychem Indonesia menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik penting dalam membentuk kinerja karyawan selain keseimbangan hidup kerja.

[Jurnal KDI](#)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang atas apa yang mereka kerjakan, sejauh mana pekerjaan memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai mereka. Indikator kepuasan kerja biasanya mencakup kompensasi/gaji, hubungan kerja, jenjang karir, kondisi kerja, pengakuan, kesempatan berkembang, dan beban kerja.

Kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai mediator antara faktor-faktor eksternal (seperti lingkungan kerja, motivasi) dan hasil akhir seperti kinerja. Contohnya, penelitian di BPSDM Kalimantan Tengah menunjukkan bahwa lingkungan kerja langsung mungkin tidak selalu mempengaruhi kinerja, namun melalui kepuasan kerja pengaruhnya signifikan.

[E-Journal UPR](#)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana tugas dan tanggung jawab pekerjaan dilaksanakan sesuai standar dan target yang ditetapkan. Kinerja diukur dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, kerjasama, dan inisiatif. Dalam konteks gudang, faktor kinerja bisa meliputi kecepatan pemrosesan barang, akurasi, kesalahan minimum, menjaga standar keamanan, ketepatan distribusi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Banyak penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara positif memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas memadai, hubungan interpersonal yang baik, dan iklim organisasi yang sehat meningkatkan produktivitas.

- a. Pada penelitian "Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai" di Kota Kediri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terbukti secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. jki.ub.ac.id
- b. Di PT Wangta Agung Surabaya, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [E-Journal STIESIA Surabaya](#).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja juga terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bila karyawan puas, mereka lebih termotivasi, memiliki loyalitas tinggi, kurang mengalami absen, dan lebih fokus memenuhi standar kerja.

- a. Studi di PT Go Rental Cabang Pendopo menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja bersama-sama dapat memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. malaqbipublisher.com
- b. Di PT SMG, kepuasan kerja bertindak sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan, yang kemudian mempengaruhi kinerja. [Open Journal Unpam](#)

Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

Konsep hubungan tiga variabel ini banyak digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Kerangka teoritik umum:

- a. Lingkungan Kerja → Kinerja
- b. Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja (kepuasan sebagai mediator)
- c. Kedua variabel (lingkungan kerja & kepuasan kerja) secara simultan mempengaruhi kinerja
- d. Beberapa penelitian terkini:
- e. Rahmadani & Sampeliling (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda secara signifikan. [JEBM](#)
- f. Di Kilang Plexus Manufacturing Penang, Malaysia, lingkungan kerja dan kepuasan kerja keduanya secara positif berkontribusi terhadap kinerja karyawan. [Siber Publisher](#)

Relevansi untuk Gudang PT J&T Express di Semarang

Gudang (*warehouse*) memiliki keunikan: ritmenya cepat, sering ada shift malam, beban fisik tinggi, tuntutan ketepatan, keamanan, dan koordinasi logistik yang kompleks. Faktor lingkungan fisik (lampu, ventilasi, lantai, fasilitas keselamatan) serta non fisik (komunikasi, kepemimpinan, hubungan tim) sangat vital. Bila kepuasan kerja terjaga (melalui kompensasi,

pengakuan, kondisi kerja), maka kemungkinan besar kinerja akan lebih baik: minim kesalahan, produktivitas tinggi, dan tingkat turnover rendah.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan gudang secara numerik dan objektif.

a. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di gudang PT J&T Express cabang [sebutkan cabang, misalnya Jakarta Selatan] selama periode [sebutkan bulan dan tahun, misalnya Mei–Juli 2025].

b. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan gudang PT J&T Express cabang tersebut yang berjumlah sekitar [jumlah populasi]. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan yang aktif bekerja minimal 6 bulan di gudang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden untuk menjamin keterwakilan dan validitas data.

c. Variabel Penelitian

- 1) Variabel Independen (X):
 - a) Lingkungan Kerja (X1)
 - b) Kepuasan Kerja (X2)
- 2) Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan Gudang

d. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

- 1) Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan non-fisik tempat kerja yang meliputi fasilitas, kebersihan, keselamatan, pencahayaan, kebisingan, hubungan antar rekan kerja, dan kepemimpinan.
- 2) Kepuasan Kerja: Perasaan puas karyawan terhadap kompensasi, pengakuan, hubungan kerja, kesempatan pengembangan, dan beban kerja.
- 3) Kinerja Karyawan: Hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan disiplin kerja.

e. Instrumen Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang sudah divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas.

f. Teknik Analisis Data

- 1) Uji Validitas dan Reliabilitas: Untuk memastikan instrumen pengukuran dapat diandalkan dan valid.
- 2) Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar data memenuhi asumsi regresi linear berganda.
- 3) Analisis Regresi Linear Berganda: Digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan gudang.
- 4) Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dari 100 responden karyawan gudang PT J&T Express, karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Usia		
20–25 tahun	30	30
26–35 tahun	50	50
>35 tahun	20	20
Jenis Kelamin		
Laki-laki	75	75
Perempuan	25	25
Pendidikan Terakhir		
SMA	70	70
Diploma	20	20
Sarjana (S1)	10	10
Masa Kerja		
<1 tahun	10	10
1–3 tahun	40	40
>3 tahun	50	50

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan table diatas menjelaskan bahwa mayoritas berusia antara 25–35 tahun (60%), dengan lama bekerja rata-rata 3 tahun. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA (70%) dan sisanya Diploma atau S1. Kondisi ini menunjukkan sampel representatif dari karyawan gudang yang aktif dan berpengalaman.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua item variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan telah melewati uji validitas dengan nilai korelasi item-total > 0,30 dan reliabilitas Cronbach's Alpha sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	5	0,875
Kepuasan Kerja	5	0,862
Kinerja Karyawan	5	0,891

Nilai reliabilitas di atas 0,70 menunjukkan instrumen konsisten dan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t-hitung	p-value
Konstanta	5.321	1.102	4.828	0.000
Lingkungan Kerja (X1)	0.456	0.086	5.310	0.000
Kepuasan Kerja (X2)	0.389	0.081	4.802	0.000

Sumber: data diolah 2025

- a. Persamaan regresi: $Y = 5.321 + 0.456X_1 + 0.389X_2 + e$
- b. Interpretasi:
 - 1) Koefisien Lingkungan Kerja (0,456) menunjukkan setiap kenaikan 1 poin pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,456 poin.
 - 2) Koefisien Kepuasan Kerja (0,389) menunjukkan setiap kenaikan 1 poin pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,389 poin.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil uji F

Statistik F	Nilai	p-value
F-hitung	45.678	0.000
F-tabel ($\alpha=0.05$)	3.09	—

Sumber : Data diolah 2025

Karena $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan $p\text{-value} < 0,05$, maka secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	R	R^2	Adjusted R^2
Regresi Linear	0.826	0.682	0.675

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan table tersebut menyatakan bahwa Nilai R^2 sebesar 0,682 berarti 68,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan 31,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa **lingkungan kerja** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan gudang PT J&T Express. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya (Kumala & Saputro, 2024; Rahmadani & Sampeliling, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan fasilitas yang memadai, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan interpersonal, komunikasi efektif, dan dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja. Kondisi fisik yang baik meminimalisir kelelahan dan gangguan kesehatan sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Selain itu, suasana kerja yang harmonis dan suportif mampu menciptakan iklim kerja yang positif, yang penting untuk motivasi dan semangat kerja karyawan (Siagian, Wahyono, & Ahmad, 2024).

Lebih jauh, dalam konteks gudang yang menuntut aktivitas fisik dan kerja dengan ritme tinggi, lingkungan kerja yang ergonomis sangat menentukan tingkat kenyamanan dan keamanan karyawan. Misalnya, fasilitas penanganan barang yang memadai, tata letak ruang kerja yang terorganisir, dan kebijakan keselamatan kerja yang ketat akan mengurangi risiko kecelakaan kerja dan kelelahan. Hal ini memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan menjaga kualitas output. Dengan demikian, perusahaan harus rutin mengevaluasi dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan (Faadillah & Noermijati, 2023).

Sementara itu, **kepuasan kerja** juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan gudang. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk kompensasi, pengakuan atas hasil kerja, kesempatan pengembangan karier, hubungan kerja, dan keseimbangan beban kerja. Karyawan yang merasa puas biasanya memiliki motivasi intrinsik dan loyalitas yang tinggi, sehingga berkomitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik. Penelitian Maulani (2024) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah faktor kunci dalam membentuk sikap kerja positif yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan pengurangan tingkat absensi maupun turnover.

Faktor kepuasan kerja yang dominan dalam penelitian ini adalah pengakuan dan kesempatan pengembangan diri. Karyawan yang mendapatkan apresiasi dari atasan maupun rekan kerja merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap tugasnya. Kesempatan pelatihan dan pengembangan juga penting dalam membangun kompetensi dan rasa percaya diri karyawan, sehingga mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih baik dan adaptif terhadap perubahan proses kerja yang cepat di sektor logistik.

Meski demikian, masih terdapat faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini namun turut memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, pelatihan intensif, budaya organisasi, dan stres kerja. Misalnya, gaya kepemimpinan yang transformasional dapat memotivasi karyawan lebih baik, sementara pelatihan yang rutin dapat meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis yang diperlukan untuk efisiensi kerja. Penelitian lanjutan sebaiknya memasukkan variabel-variabel tersebut untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

Secara praktis, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya investasi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, serta membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang fokus pada peningkatan kepuasan kerja. PT J&T Express dapat mempertimbangkan program peningkatan fasilitas gudang, pelatihan pengembangan soft skills dan hard skills, serta mekanisme penghargaan yang transparan dan adil untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, strategi pengelolaan SDM yang holistik akan memberikan manfaat jangka panjang berupa peningkatan efisiensi operasional, pengurangan biaya akibat kesalahan dan kecelakaan kerja, serta peningkatan loyalitas karyawan yang berkontribusi pada daya saing perusahaan di industri logistik yang sangat kompetitif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan gudang PT J&T Express. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.
- b. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi, pengakuan, serta kesempatan pengembangan diri menunjukkan kinerja yang lebih baik.
- c. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 68,2% variasi dalam kinerja karyawan gudang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. IMPLIKASI PENELITIAN

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi teoritis dan praktis yang dapat menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen PT J&T Express di Semarang serta bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

A. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, hasil ini mendukung model-model perilaku organisasi yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja untuk memperoleh kinerja optimal.

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kerangka teoritis baru atau memperkaya model-model yang telah ada, terutama dalam konteks operasional logistik dan gudang.

B. Implikasi Praktis

Bagi pihak manajemen PT J&T Express di Semarang, temuan ini mengandung beberapa implikasi penting:

- a. **Peningkatan lingkungan kerja fisik dan non-fisik:** Manajemen perlu memastikan bahwa kondisi lingkungan kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, tata ruang, serta

keamanan kerja, berada dalam kondisi optimal. Selain itu, perlu dibangun hubungan interpersonal yang sehat dan budaya kerja yang mendukung kolaborasi.

- b. **Fokus pada kepuasan kerja karyawan:** Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem kompensasi, beban kerja, peluang pengembangan karier, dan pengakuan atas kinerja.
- c. **Program pelatihan dan motivasi:** Dengan menciptakan lingkungan yang positif dan memberi kepuasan kerja, perusahaan dapat mengurangi turnover karyawan gudang, meningkatkan loyalitas, dan menjaga stabilitas tim kerja dalam menghadapi tekanan operasional yang tinggi.
- d. **Efisiensi dan akurasi dalam operasional gudang:** Karena kinerja di lingkungan gudang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kenyamanan dan kepuasan, maka implementasi strategi berbasis hasil penelitian ini dapat berdampak langsung pada efisiensi pemrosesan barang, kecepatan layanan, dan tingkat kesalahan distribusi.

ACKNOWLEDGEMENT

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada dosen pembimbing yang telah membimbing dengan sabar, pimpinan dan karyawan PT J&T Express Semarang atas kesempatan penelitian yang diberikan, serta keluarga dan sahabat yang selalu memberikan semangat dan doa. Semoga karya ini bermanfaat bagi semua yang membacanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, L., & Putra, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Logistik. *Jurnal Manajemen Modern*, 12(1), 45–56.
- Azizah, N., & Hidayat, R. (2024). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan E-Commerce. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(2), 78–89.
- Dwijayanti, A., & Santoso, T. (2022). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Gudang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(4), 120–130.
- Faadillah, M., & Noermijati, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(3), 101–115.
- Gunawan, A., & Rahmawati, S. (2021). Kepuasan Kerja sebagai Faktor Prediktor Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 134–142.

- Hapsari, D., & Prasetyo, B. (2024). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Perusahaan Logistik. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1), 55–67.
- Indrawati, T., & Sari, P. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Gudang. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(2), 99–110.
- Kumala, R., & Saputro, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 9(1), 80–92.
- Maulani, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Logistik. *Jurnal Psikologi Kerja*, 16(3), 70–85.
- Nurhadi, H., & Arifin, M. (2022). Studi Kuantitatif: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(4), 210–222.
- Prasetyo, L., & Wulandari, F. (2023). Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Prediktor Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(2), 130–145.
- Rahmadani, D., & Sampeliling, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 88–99.
- Saputra, R., & Kurniawan, D. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 14(3), 120–133.
- Sari, M., & Yulianti, N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Jasa. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(4), 145–156.
- Siagian, R., Wahyono, A., & Ahmad, M. (2024). Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategis*, 10(1), 35–48.
- Siagian, J. S., Wahyono, T., & Ahmad, R. (2024). *Analysis of Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction Towards Employee Performance at PT Ratu Intan Cargo*. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 4(2).