

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang

Riska Amelia Nirmala<sup>1</sup>, Nandang<sup>2</sup>, Rengga Madya Pranata<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia<sup>1-3</sup>

Email Korespondensi: [mn22.riskanirmala@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.riskanirmala@mhs.ubpkarawang.ac.id), [nandang@ubpkarawang.ac.id](mailto:nandang@ubpkarawang.ac.id), [rengga.madya@ubpkarawang.ac.id](mailto:rengga.madya@ubpkarawang.ac.id)

Article received: 19 Maret 2026, Review process: 24 Maret 2026,

Article Accepted: 19 April 2026, Article published: 05 Mei 2026

### ABSTRACT

*In the Karawang Regency Transportation Agency, empirical testing of the work environment and employee happiness in terms of performance is the main focus of this study. Specifically, data from 97 respondents were collected via a survey instrument and analyzed using SPSS (including validity and reliability screening, tests of classical assumptions, multiple regression, and R<sup>2</sup>) to reveal distinct patterns of influence. Partially, elements of the work environment such as the layout of the space and supporting facilities did not show a significant correlation with employee performance, respondents' perception instead viewed it as an ordinary operational prerequisite that had been met. In contrast, aspects of psychological happiness in the workplace have been shown to drive real and powerful performance improvements, making them the primary driver behind productivity. Together, the two explain the coefficient of determination of 55.8% of the variance in employee performance, while the remaining 44.2% is attributed to external variables outside the model framework. These findings, derived from rigorous quantitative analysis, underscore the urgency for organizations to prioritize emotional dimensions—for example, by strengthening an appreciative culture and supporting mental well-being—rather than merely optimizing physical infrastructure. Such an approach is expected to sustain employee productivity momentum over the long term. Understanding these factors has broad strategic implications for achieving ambitious institutional goals.*

**Keywords:** Work Environment; Happiness at Work; Employee Performance

### ABSTRAK

*Dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, pengujian empiris terhadap lingkungan kerja dan kebahagiaan terhadap kinerja pegawai menjadi fokus utama studi ini. Khususnya, data dari 97 responden dikumpulkan via instrumen survei dan diolah melalui SPSS (meliputi skrining validitas-reliabilitas, pengujian asumsi klasik, regresi berganda, serta R<sup>2</sup>) mengungkap pola pengaruh yang mencolok. Secara parsial, elemen lingkungan kerja seperti tata letak ruang dan sarana pendukung tidak menunjukkan korelasi signifikan dengan kinerja pegawai, persepsi responden justru memandangnya sebagai prasyarat operasional biasa yang telah terpenuhi. Sebaliknya, aspek kebahagiaan psikologis di tempat kerja terbukti mendorong peningkatan kinerja secara nyata dan kuat, menjadikannya pendorong primer di balik produktivitas. Bersama-sama, keduanya menjelaskan koefisien determinasi 55,8% variansi dalam kinerja pegawai, sementara 44,2% sisanya diatribusikan pada variabel eksternal di luar kerangka model. Temuan ini, yang bersumber dari analisis kuantitatif ketat, menggarisbawahi urgensi bagi organisasi untuk memprioritaskan dimensi emosional misalnya, melalui penguatan budaya apresiatif dan dukungan kenyamanan jiwa daripada*

sekadar optimalisasi infrastruktur fisik. Pendekatan semacam itu diharapkan mempertahankan momentum produktivitas pegawai secara berkelanjutan. Pemahaman faktor-faktor ini punya implikasi strategis luas bagi pencapaian tujuan institusional yang ambisius.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Kebahagiaan di Tempat Kerja; Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Dalam tingkat manajemen strategis, potensi pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sebagai penggerak utama dalam operasional, individu-individu tersebut merupakan aset berharga yang harus dikelola secara berkelanjutan melalui peningkatan kompetensi dan program pelatihan yang terstruktur, baik dalam perusahaan maupun lembaga publik. Keberadaan Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari organisasi karena memiliki kontribusi signifikan dalam menentukan pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi suatu keharusan dalam keefektifan dan keefisienan tujuan organisasi itu sendiri (Santoso & Rijanti, 2022).

Dinas Perhubungan (Dishub) merupakan perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab strategis dalam menunjang pembangunan nasional maupun daerah melalui penyelenggaraan sistem transportasi yang aman, tertib, lancar, dan berkelanjutan.

Keberhasilan organisasi sektor publik, termasuk Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, bergantung pada kinerja pegawai. Seringkali, seberapa efektif pelayanan publik kepada masyarakat dapat diukur melalui hasil kinerja instansi pemerintah. Namun, dalam kenyataannya, kinerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan mereka, kondisi lingkungan kerja mereka juga berpengaruh, serta tingkat kebahagiaan atau kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

Gambar 1. Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Sasaran Strategis		Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Sasaran RPJMD yang diacu	Sasaran Renstra SKPD				
Meningkatnya Pemerataan dan kualitas infrastruktur wilayah	Meningkatnya kuantitas prasarana perhubungan	1. Rasio konektivitas kabupaten	0,6303	0,6847	108,63 %
		2. V/C ratio di Jalan Kabupaten	0,69	0,54	121,73 %
		3. Persentase peningkatan prasarana perhubungan	13.826	21.308	152,16 %
Terwujudnya tata kelola pemerintahan dan keuangan daerah yang transparan, akuntabel dan kapabel	Manajemen tata kelola pemerintahan di Dishub Kabupaten Karawang yang baik dan bersih	Nilai SAKIP	B (62.51-81.25)	B (75,66)	100 %

Menurut Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) 2024, capaian akuntabilitas kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang berada

pada kategori B (75,66). Sehingga diperlukan skala pengukuran yang mengacu pada kriteria sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Gambar 2. Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	$91 \geq$	Sangat Tinggi
2	$76 \leq 90$	Tinggi
3	$66 \leq 75$	Sedang
4	$51 \leq 65$	Rendah
5	$\leq 50$	Sangat Rendah

Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja saat ini hasilnya tergolong cukup baik, aspek-aspek tertentu masih memerlukan pengoptimalan lebih lanjut, terutama dalam hal pencapaian sasaran dan efektivitas pelaksanaan program. Hal ini menegaskan bahwa optimalisasi kinerja pegawai tetap menjadi bidang penting yang perlu mendapat perhatian.

Kinerja pegawai dalam organisasi publik sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja. Observasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi lingkungan kerja saat ini dengan standar yang diperlukan untuk meningkatkan performa. Tantangan seperti kurangnya pencahayaan, keterbatasan ruang, dan suasana kerja yang kurang kondusif berisiko menurunkan tingkat konsentrasi dan performa tenaga kerja. Dengan demikian, kondisi kerja yang lebih baik dapat ditingkatkan untuk mendorong efektivitas organisasi.

Menurut (Nazarudin et al., 2025) Lingkungan kerja yang buruk menurunkan produktivitas melalui stres dan kelelahan, sedangkan lingkungan yang baik meningkatkan kenyamanan, fokus, dan motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan terorganisasi baik, sebagaimana dianalisis (Shammout, 2021) terbukti meningkatkan motivasi, efektivitas, serta produktivitas faktor esensial bagi keberhasilan tujuan. Penelitian (Ahakwa et al., 2021) menegaskan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Qodri (2025) membuktikan lingkungan kerja bukan prediktor utama kinerja pegawai. Kualitas lingkungan kerja tidak memengaruhi hasil kinerja secara langsung. Variabel lain lebih substantif dalam pengaruhnya.

Konsentrasi dan motivasi karyawan cenderung meningkat apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik, sehingga mendorong efektivitas, efisiensi, dan kinerja karyawan. (Efendi Silalahi & Rundu Wonua, 2025). Terdapat dualisme pandangan mengenai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Di satu sisi, (Rizqi & Qamari, 2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan kebahagiaan karyawan serta mendorong peningkatan kinerja. Di sisi lain, riset dari (Nurhalinda et al., 2024) menunjukkan hasil yang kontradiktif, di mana lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara langsung. Kondisi ini menyiratkan bahwa kualitas lingkungan

---

kerja saat ini belum mampu menjadi stimulan yang efektif dalam mengoptimalkan capaian kinerja pegawai.

Kinerja optimal organisasi secara fundamental terbentuk oleh lingkungan kerja bersama tingkat kebahagiaan karyawan, dengan lingkungan kerja teridentifikasi sebagai variabel yang paling dominan. Sebagaimana dikemukakan oleh Firdaus et al. (2025), terciptanya kondisi kerja yang nyaman dan indeks kebahagiaan yang tinggi berkorelasi positif terhadap lonjakan motivasi serta produktivitas pegawai. Zhenjing et al. (2022) memperkuat temuan ini dengan bukti bahwa efektivitas lingkungan kerja langsung meningkatkan kinerja, tetapi juga melalui jalur mediasi berupa komitmen dan kapabilitas individu, yang pada akhirnya mengakselerasi motivasi kerja.

Kebahagiaan kerja merupakan isu penting, terutama di sektor publik. Pegawai yang bahagia cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Mengingat urgensinya, mengintegrasikan aspek kebahagiaan pegawai ke dalam sistem manajemen organisasi publik menjadi sebuah keharusan guna memastikan efektivitas operasional yang berkelanjutan.

Fenomena yang teridentifikasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal mereka mengalami stres, kelelahan, dan tidak nyaman menjalankan tugas pelayanan publik. Ini menunjukkan bahwa pegawai belum mencapai keseimbangan yang tepat antara beban kerja mereka, dan kesejahteraan mental mereka.

Kebahagiaan kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang ditunjukkan oleh para pegawai yang bersemangat dan antusias dalam bekerja, memiliki rasa puas terhadap hubungan, pekerjaan mereka dan kondisi kerja, serta menunjukkan rasa bangga terhadap instansi dan keterikatan emosional terhadap organisasi mereka. Kondisi ini diduga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (Jodie Firjatullah et al., 2023) Kinerja adalah sesuatu yang harus terus-menerus dijaga atau ditingkatkan oleh semua pekerja, di mana pun mereka berada. Kinerja pegawai di organisasi sektor publik, termasuk di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, sangat penting bagi keberhasilan pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi. Kebahagiaan dan lingkungan kerja terbukti memengaruhi kinerja, sehingga menjadi fokus utama dalam studi manajemen sumber daya manusia modern. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan berperan penting dalam kinerja dengan meningkatkan kepuasan, motivasi, produktivitas, dan keterlibatan, sehingga mendukung efektivitas organisasi.

Kebahagiaan di tempat kerja menjadi fokus penting dalam studi perilaku organisasi karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Konsep ini berkaitan dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis, serta berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian oleh (Çalik et al., 2023), menunjukkan kebahagiaan karyawan meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja, dengan mendorong fokus, kreativitas, dan perilaku positif. Pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja pada kinerja pegawai terbukti

---

melalui penelitian Sumakud et al. (2021) yang mengungkap adanya korelasi positif dalam pengujian secara parsial maupun simultan.

Ali & Nurmayanti (2024) menemukan bukti empiris bahwa kebahagiaan kerja berkontribusi pada kinerja, namun ketidakseimbangan dengan beban kerja tetap memicu stres dan menurunkan motivasi meskipun ada kompensasi. Penelitian oleh (Kanmani & Fonceca, 2023) menyimpulkan bahwa kebahagiaan karyawan meningkatkan produktivitas, keterlibatan, motivasi, serta berdampak pada kinerja dan retensi, sehingga organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja positif, kompensasi adil, dan keseimbangan kerja - kehidupan.

Berbagai studi empiris telah mengonfirmasi bahwa kebahagiaan kerja dan kualitas lingkungan kerja merupakan determinan krusial bagi kinerja pegawai. Data menunjukkan bahwa kondisi kerja yang tidak kondusif atau intensitas tekanan kerja yang tinggi berpotensi menurunkan produktivitas, sekalipun kompensasi finansial telah diberikan. Berlawanan dengan itu suasana kerja yang kondusif berhasil meningkatkan motivasi, mempertahankan personel, serta menyempurnakan kinerja organisasi.

Pada penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kebahagiaan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Karawang bersifat imperatif. Hasilnya diantisipasi merumuskan pendekatan manajemen holistik yang mengintegrasikan perbaikan lingkungan kerja fisik dengan penguatan psikologis untuk kinerja organisasi superior. Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. (2) Untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. (3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

Untuk memberikan jawaban ilmiah atas fenomena yang ditemukan di lapangan, penelitian ini akan mengkaji variabel lingkungan kerja dan kebahagiaan sebagai penentu kinerja. Uraian berikut akan memaparkan tinjauan teoretis mengenai keterkaitan variabel-variabel tersebut dalam konteks pelayanan publik di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

**Lingkungan Kerja**, Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja secara konseptual meliputi seluruh fasilitas, bahan baku yang dihadapi, spasial kerja, teknik kerja, dan struktur pengelolaan baik sebagai perseorangan atau kelompok. Menurut (Nurhandayani, 2024) Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis yang memengaruhi karyawan. Menurut (Vanessa & Nawawi, 2022) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen di lingkungan pekerja yang secara substansial memengaruhi pemenuhan tugas serta tanggung jawab profesional mereka. Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif terbukti menjadi faktor krusial dalam menstimulasi antusiasme serta mendorong tingkat produktivitas karyawan.

Sebagai kesimpulan dari beberapa pendapat ahli tersebut. Secara konseptual, lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik maupun psikologis yang melingkupi karyawan dan berpengaruh langsung terhadap performa serta

---

perilaku mereka dalam bekerja, termasuk fasilitas, metode kerja, serta hubungan sosial. Lingkungan yang baik berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan, antusiasme, dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2012) dalam (Thalibana, 2022) Indikator lingkungan kerja, antara lain penerangan cahaya, penataan warna, fasilitas kerja, keadaan, hubungan antara pimpinan dan karyawan, dan ruang Gerak.

**Kebahagiaan**, Menurut (Pangarungan et al., 2023) Definisi kebahagiaan di tempat kerja secara khusus mengutamakan pengalaman emosional positif yang diakui secara sadar oleh karyawan, yang mendorong mereka untuk mencurahkan perhatian penuh pada pekerjaan mereka, sehingga secara optimal meningkatkan kinerja dan potensi mereka bagi perusahaan. Menurut (Safitri, 2026) Kebahagiaan di tempat kerja merupakan kondisi kesejahteraan subjektif yang tercermin dari sikap positif terhadap pekerjaan, mencakup kepuasan, keterikatan emosional, partisipasi aktif, serta perasaan berkembang dan bermakna.

Menurut Pryce & Jones (2010) dalam (Berlianti & Maharani Tyas Budi Hapsari, 2024) Kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) merupakan sebuah konstruksi pola pikir (*mindset*) yang berfungsi sebagai katalisator bagi individu untuk mengoptimalkan potensi diri serta mencapai performa kerja maksimal. Pentingnya aspek ini bagi karyawan terletak pada korelasi positifnya terhadap kepuasan hidup secara luas, peningkatan produktivitas, serta penekanan angka turnover (*pergantian karyawan*). Dengan demikian, kebahagiaan di tempat kerja menjadi elemen krusial untuk membangun ekosistem SDM berkualitas tinggi dengan daya saing optimal. (Sarani, 2023).

Sebagai kesimpulan dari beberapa pendapat ahli tersebut, kebahagiaan di tempat kerja merupakan kondisi kesejahteraan subjektif dengan perasaan positif terhadap pekerjaan yang mendorong keterlibatan, kepuasan, dan keterikatan emosional. Hal ini membantu karyawan bekerja optimal, meningkatkan produktivitas, kinerja, kualitas SDM, serta menurunkan turnover. Menurut (Salas-Vallina & Alegre, 2021) Indikator Kebahagiaan kerja meliputi: Keterlibatan Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi yang Afektif.

**Kinerja Pegawai**, Secara konseptual kinerja didefinisikan sebagai *output* kerja individu atau kelompok dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawab untuk mendukung tujuan organisasi. Afandi (2018) menegaskan *output* kinerja tersebut wajib memenuhi standar legal, moralitas, dan etika. Setyo Widodo & Yandi (2022) menyatakan kinerja sebagai integrasi motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Mangkunegara (2015) dalam (Kurniawanto et al., 2022) menguraikan bahwa kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja yang menjadi parameter efektivitas pegawai, indikator kinerja pegawai, yaitu: kualitas, kuantitas, durasi, dan kerja sama. Berdasarkan pandangan ahli di atas kinerja dapat dirumuskan sebagai determinan keberhasilan organisasi yang dipengaruhi oleh motivasi serta kompetensi pegawai.

Setelah menelaah teori-teori terkait variabel yang diteliti, langkah selanjutnya adalah menyatukan konsep-konsep tersebut ke dalam suatu alur logika yang sistematis. Kerangka pemikiran berikut ini menggambarkan secara visual

bagaimana lingkungan kerja dan kebahagiaan pegawai secara simultan maupun parsial memengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

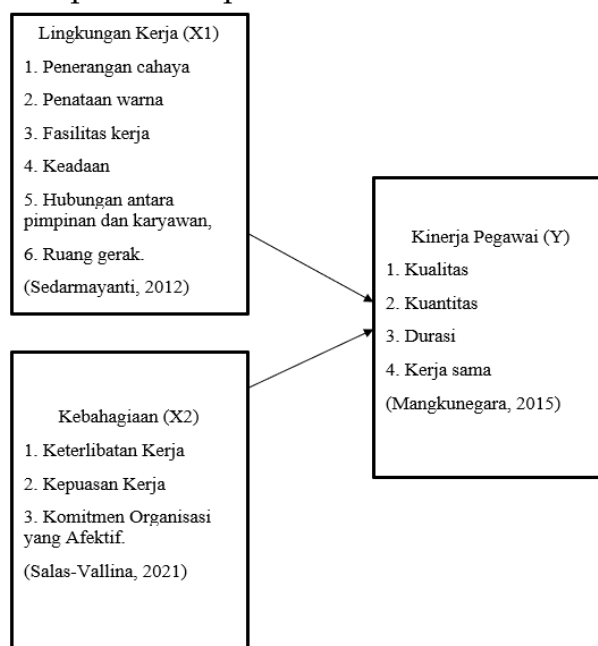
**Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja pegawai (Y)**, Afandi (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua elemen sekitar pekerja yang memengaruhi tugas seperti suhu kelembaban ventilasi pencahayaan kebisingan kebersihan dan fasilitas kerja. Literatur manajemen menunjukkan hubungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang bervariasi sehingga kondisi fisik maupun non-fisik tidak selalu menentukan kinerja. Firdaus et al. (2025) serta Shammout (2021) membuktikan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui pengaturan ergonomis yang mengurangi kelelahan dan mengoptimalkan hasil kerja.

H1: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

**Kebahagiaan (X2) dan Kinerja pegawai (Y)**, Sebagaimana dikemukakan oleh (Kasriwanti & Heri, 2023) Kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) secara definisional diartikan sebagai konstruksi afektif dan aktivitas positif yang dipersepsikan secara subjektif oleh individu. Kondisi ini mencerminkan evaluasi kognitif dan emosional seorang pegawai dalam menilai derajat kepuasan serta kesejahteraan dirinya selama menjalankan tugas-tugas profesional di organisasi. Kebahagiaan di tempat kerja (*Happiness at work*) adalah modal psikologis internal yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya terbaik memenuhi standar minimal. Menurut (Ali & Nurmayanti, 2024) dan (Sumakud et al., 2021) Secara empiris menunjukkan bahwa semakin bahagia seorang pegawai, semakin tinggi tanggung jawab dan kualitas hasil kerjanya.

H2: Kebahagiaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

Hubungan antarvariabel dapat dilihat pada Pada Gambar 3 terlihat



Gambar 3. Paradigma Konseptual Penelitian

## Hipotesis Penelitian

1. H1: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang
2. H2: Kebahagiaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang
3. H3: Lingkungan Kerja (X1) dan Kebahagiaan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang

## METODE

Instrumen terstruktur mengumpulkan data numerik untuk analisis statistik dalam pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) Metode ini memastikan pengukuran objektif antarvariabel dan inferensi yang dapat diekstrapolasi. Populasi lengkap 128 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang diperhitungkan dengan Slovin ( $e=0,05$ ) menghasilkan sampel 97. Pengambilan simple random sampling menjamin *equal probability selection*.

Data kuantitatif diperoleh dari 97 responden via Google Form Likert 1-7 secara virtual. Observasi langsung lingkungan kerja dan kebahagiaan pegawai Dinas Karawang melengkapi. Literatur jurnal ilmiah menyediakan data sekunder penelitian. Penggunaan SPSS digunakan untuk screening validitas, reliabilitas asumsi klasik, regresi linear berganda dan determinasi. Analisis mengukur efek lingkungan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian melalui SPSS mengonfirmasi kelayakan data yang digunakan. Seluruh butir instrumen terbukti valid sebab skor korelasi melampaui nilai r-tabel, sehingga seluruh item tersebut memenuhi standar untuk dilanjutkan ke proses analisis statistik berikutnya.

Tabel 1. Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0,876	0,199	Valid
	X1.2	0,886	0,199	Valid
	X1.3	0,817	0,199	Valid
	X1.4	0,829	0,199	Valid
	X1.5	0,872	0,199	Valid
	X1.6	0,868	0,199	Valid
	X1.7	0,928	0,199	Valid
	X1.8	0,842	0,199	Valid
	X1.9	0,769	0,199	Valid
	X1.10	0,830	0,199	Valid
	X1.11	0,777	0,199	Valid
	X1.12	0,805	0,199	Valid
Kebahagiaan (X2)	X2.1	0,779	0,199	Valid
	X2.2	0,826	0,199	Valid
	X2.3	0,746	0,199	Valid
	X2.4	0,813	0,199	Valid
	X2.5	0,864	0,199	Valid
	X2.6	0,758	0,199	Valid
	X2.7	0,653	0,199	Valid
	X2.8	0,651	0,199	Valid
	X2.9	0,768	0,199	Valid
	X2.10	0,802	0,199	Valid
	X2.11	0,800	0,199	Valid
	X2.12	0,778	0,199	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Y1	0,834	0,199	Valid
	Y2	0,829	0,199	Valid
	Y3	0,673	0,199	Valid
	Y4	0,808	0,199	Valid
	Y5	0,789	0,199	Valid
	Y6	0,613	0,199	Valid
	Y7	0,828	0,199	Valid
	Y8	0,789	0,199	Valid
	Y9	0,641	0,199	Valid
	Y10	0,817	0,199	Valid
	Y11	0,825	0,199	Valid
	Y12	0,796	0,199	Valid

Kriteria validitas terpenuhi karena seluruh item mencatat  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel dengan  $\text{sig} < 0,05$  sehingga instrumen penelitian secara keseluruhan valid dan dapat digunakan untuk pengujian lanjutan.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,961	0,60	Reliabel
Kebahagiaan (X2)	0,933	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,936	0,60	Reliabel

Sesuai dengan ketentuan statistik, sebuah instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Kriteria reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 dipenuhi semua variabel melalui analisis SPSS sehingga instrumen dinyatakan reliabel memenuhi syarat tahapan analisis lanjutan.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		97	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.67227014	
Most Extreme Differences	Absolute	.109	
	Positive	.083	
	Negative	-.109	
Test Statistic		.109	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.187 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.177
		Upper Bound	.197

Kolmogorov-Smirnov menolak normalitas data ( $p < 0,05$ ) sehingga Monte Carlo diterapkan dengan hasil Sig. 0,187 ( $>$  0,05). Data dinyatakan berdistribusi normal dan valid untuk model regresi.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Coefficients (Pengujian Multikolinearitas)

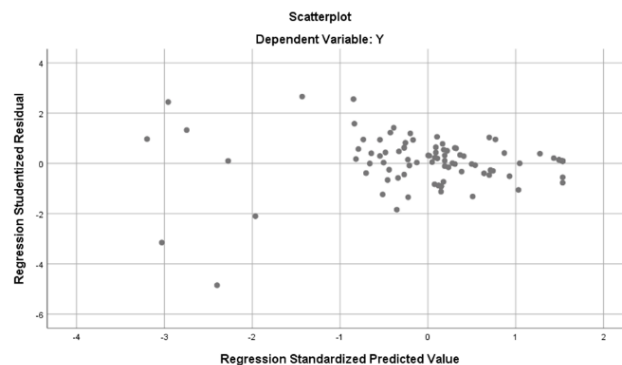
Model	Coefficients <sup>a</sup>	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.307	3.257
	X2	.307	3.257

a. Dependent Variable: Y

Kriteria tolerance > 0,10 dan VIF < 10 tercapai semua variabel sehingga uji multikolinearitas dinyatakan lolos tanpa gejala.

### Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Analisis Heteroskedastisitas Scatterplot



Scatterplot menunjukkan titik data terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

### Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Persamaan Model Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	32.616	3.999		8.156	<.001		
	X1	.074	.081	.113	.912	.364	.307	3.257
	X2	.533	.101	.651	5.262	<.001	.307	3.257

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi linear berganda diturunkan dari tabel koefisien analisis berikut:

$$Y = 32.616 + 0.074X_1 + 0.533X_2 + \varepsilon$$

Interpretasi persamaan regresi berdasarkan tabel koefisien.

1. Nilai konstanta 32,616 menandakan nilai dasar (*baseline*) kinerja pegawai 32,616 ketika lingkungan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja bernilai nol
2. Lingkungan kerja memiliki  $\beta = 0,074$  artinya korelasi positif dengan kinerja pegawai.
3. Kebahagiaan di tempat kerja  $\beta = 0,533$  menunjukkan pengaruh dominan positif terhadap kinerja pegawai.

## Uji hipotesis

### Uji Koefisien Determinasi (R)

Tabel 6. Koefisien Determinasi  $R^2$

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.549	4.72171
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Koefisien determinasi  $R^2$  0,558 (55,8%) mengindikasikan kontribusi model lingkungan kerja (X1) dan Kebahagiaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). 44,2% variasi lainnya berasal dari variabel tidak terkontrol.

### Uji F (Simultan)

Tabel 7. Pengujian F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2650.557	2	1325.279	59.444	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2095.690	94	22.295		
	Total	4746.247	96			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Uji F menghasilkan F hitung 59,444 melampaui F tabel 3,09 dengan sig 0,000. Variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga hipotesis nol ditolak.

### Uji T (Parsial)

Tabel 8. Uji T.

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.616	3.999		8.156	<.001		
	X1	.074	.081	.113	.912	.364	.307	3.257
	X2	.533	.101	.651	5.262	<.001	.307	3.257

a. Dependent Variable: Y

Kriteria statistik t hitung  $0,912 < 1,986$  tabel dan sig 0,364 mengonfirmasi tidak adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Sedangkan, Kriteria t-hitung  $5,262 > t$ -tabel 1,986 dengan sig 0,001 membuktikan efek signifikan kebahagiaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis nol ditolak alternatif diterima.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai***

Variabel Lingkungan Kerja (X1) parsial menghasilkan t-hitung 0,912 lebih rendah dari t-tabel 1,986 sig 0,364 > 0,05. Temuan empiris di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang ini mengindikasikan tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa elemen fisik kantor, mulai dari kelengkapan fasilitas, tata ruang, hingga pencahayaan, hanya dipandang sebagai standar kebutuhan operasional yang mendasar. Kondisi ini belum mampu menjadi stimulus yang memicu meningkatkan produktivitas pegawai secara langsung.

Seperti ditemukan (Nurhalinda et al., 2024) hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja. Selain itu, (Qodri, 2025) menambahkan bahwa lingkungan fisik memerlukan faktor pendukung berupa kepuasan kerja untuk dapat meningkatkan hasil kerja. Secara teoretis, lingkungan kerja di instansi ini dapat dikategorikan sebagai *hygiene factor* yang tidak otomatis memicu peningkatan kinerja tanpa adanya motivasi internal yang bersumber dari pegawai sendiri.

### ***Pengaruh Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai***

Berbeda dengan variabel sebelumnya, variabel Kebahagiaan (X2) terkonfirmasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dikonfirmasi t-hitung 5,262 > t-tabel 1,986 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Data tersebut menegaskan bahwa dimensi psikologis, seperti rasa dihargai dan kenyamanan emosional, merupakan motor penggerak utama bagi karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Temuan ini selaras dengan literatur dari (Ali & Nurmayanti, 2024) serta (Sumakud et al., 2021) yang menekankan bahwa tingkat kebahagiaan berbanding lurus dengan etos kerja karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh (Rizqi & Qamari, 2022) dan (Kanmani & Fonceca, 2023), kondisi kesehatan mental yang positif terbukti efektif dalam meminimalisasi stres kerja dan mendukung peningkatan kinerja yang konsisten di lingkungan yang dinamis.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai***

Uji F simultan mencatat F-hitung 59,444 sig 0,000 < 0,05 sehingga lingkungan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan bersama terhadap kinerja pegawai. R<sup>2</sup> 0,558 (55,8%) menjelaskan variasi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Karawang dengan 44,2% sisanya dari faktor lain.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan diskusi, kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Penelitian ini menunjukkan bahwa Kebahagiaan di tempat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang harus lebih berfokus pada meningkatkan kebahagiaan pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, serta memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor psikologis internal pegawai adalah pendorong utama kinerja. Oleh karena itu, organisasi harus berkonsentrasi pada perbaikan fasilitas fisik dan membangun budaya kerja yang menyenangkan dan bersatu.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *Seisense Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Ali, H., & Nurmayanti, S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Kebahagiaan di tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun. *Alexandria (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(1), 92–95. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.563>
- Berlianti, A., & Maharani Tyas Budi Hapsari. (2024). Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Frontliner Di Industri Perhotelan. *Jurnal Sublimapsi*, 5(3), 379–388. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v5i3.8>
- Çalik, A., Surya, F., Anggara, A., Abu-Dabbour, Z., & Canan Yildiran, A. (2023). the Mediating Role of Job Satisfaction in the Impact of Happiness At Work on Employee Performance 1. *Eurasian Journal of Social and Economic Research (EJSER)*, 10(4), 165–182. [www.asead.com](http://www.asead.com)
- Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. (2025). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Tahun 2024*. Karawang: Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
- Efendi Silalahi, E., & Rundu Wonua, A. (2025). the Impact of Work Environment, Training, Motivation, on Performance With Productivity As a Moderating Variable. *International Journal of Social Science, Management and Economics Research*, 3(1), 76–88. <https://doi.org/10.61421/ijssmer.2025.3107>
- Firdaus, F. D., Andriana, R., & Noor, A. (2025). Yume : Journal of Management Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Happiness At Work Terhadap Kinerja Karyawan PT . Kiat Ananda. *Yume: Journal of Management*, 8(3), 1407–1416. <https://doi.org/10.37531/yum.v8i3.10171>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kanmani, O. J., & Fonceca, C. M. (2023). Employee happiness index and its impact on employee performance. *International Journal of Multidisciplinary*

- Research and Growth Evaluation, 4(2), 360-364.  
[www.allmultidisciplinaryjournal.com](http://www.allmultidisciplinaryjournal.com)
- Kasriwanti, R., & Heri, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Interaksi Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(2), 221-233.  
<https://doi.org/10.55356/jksm.v2i2.97>
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). Effect of work environment and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediation. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 150-162. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i3.209>
- Nazarudin, M., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2025). Discipline and Work Environment: A Strategic Combination in Enhancing Employee Performance at PT Rhino Indonesia. *Invest: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 231-240. <https://doi.org/10.55583/invest.v6i1.1308>
- Nurhalinda, N., Sabuhari, R., & Kamis, R. A. (2024). The Influence of the Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable (Study of Public Works and Spatial Planning Department Employees in Central Halmahera Regency). *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 8(1), 19. <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i1.5838>
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 3(1), 1-5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- Pangarungan, K. C. L., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2023). Pengaruh Locus of Control, Kebahagiaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Airnav Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 523-534. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49678>
- Qodri, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Citra Nusantara Mandiri Kota Solok. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(1), 178-187. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v4i1.477>
- Rizqi, A. H., & Qamari, I. N. (2022). the Influence Analysis of Organizational Climate and Work-Life Balance on Employee Performance Through Happiness At Work As Mediation Variable. *Journal of Management and Islamic Finance*, 2(2), 153-170. <https://doi.org/10.22515/jmif.v2i2.5722>
- Safitri, E. W. (2026). Tinjauan Literatur: Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif di Sektor Kesehatan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3(2), 72-85. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v3i2.1653>
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1017/jmo.2018.24>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-*

- 
- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 926–935.  
<https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>
- Sarani, R. (2023). Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yupi Bogor. *Arus Jurnal Pendidikan*, 3(2), 75–81.  
<https://doi.org/10.57250/ajup.v3i2.244>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Shammout, M. (2021). The impact of work environment on employees performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 78–101.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumakud, M. G. A., Trang, I., Gerry, M., Sumakud, A., Trang, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Universitas, J. M., & Ratulangi, S. (2021). The Influence Of The Work Environment, Work Happiness, And Emotional Intelligence On The Performance Of Employees Of Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal Emba*, 8(2), 429–440. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33484>
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497–506. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>