



Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan *Employee Wellbeing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Moedal Kota Semarang

Septi Lestari*, Hawik Ervina Indiworo, Shofif Sobaruddin Akbar

Universitas PGRI Semarang

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan *employee wellbeing* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 107 karyawan tetap, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan *employee wellbeing*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Di antara ketiganya, *employee wellbeing* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan—yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial—berkontribusi besar dalam mendorong produktivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif serta dorongan motivasi dari dalam diri karyawan juga terbukti memperkuat pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara seimbang sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja sumber daya manusianya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, *Employee Wellbeing*, Kinerja Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emba.v5i1.2769>

*Correspondence: Septi Lestari

Email: lestarisepti691@gmail.com

Received: 25-04-2025

Accepted: 25-05-2025

Published: 25-06-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to analyze the influence of the work environment, intrinsic motivation, and *employee wellbeing* on employee performance at PDAM Tirta Moedal, Semarang City. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were obtained by distributing questionnaires to 107 permanent employees, then analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software version 24. The results of the analysis show that the three independent variables, namely the work environment, intrinsic motivation, and *employee wellbeing*, have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. Among the three, *employee wellbeing* is the variable that has the most dominant influence on performance. This finding confirms that improving *employee wellbeing*—which includes physical, mental, and social aspects—contributes significantly to boosting work productivity. In addition, a conducive work environment and motivational encouragement from within employees have also been shown to strengthen the achievement of optimal performance. Thus, organizations need to pay attention to these three aspects in a balanced manner as a strategy to improve the effectiveness and efficiency of their human resource performance.

Keywords: Work Environment, Intrinsic Motivation, *Employee Wellbeing*, Employee Performance.

Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawannya agar mampu bertahan dan bersaing secara berkelanjutan. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sebagai perusahaan penyedia layanan air bersih juga menghadapi tantangan serupa, terutama dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Data pengaduan pelanggan yang meningkat dari 16.983 kasus pada tahun 2022 menjadi 17.644 pada tahun 2023 menunjukkan adanya indikasi masalah pada aspek pelayanan. Hal ini berpotensi terkait dengan performa internal organisasi, khususnya yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan employee wellbeing. Meskipun ketiga faktor tersebut telah banyak dikaji sebelumnya, hasil penelitian masih menunjukkan inkonsistensi. Misalnya, Permana dan Kusdiyanto (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara Hartati, Ratnasari, dan Susanti (2020) justru menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Hal serupa juga terjadi pada studi terkait motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang masih perlu diinvestigasi lebih lanjut.

Berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara simultan maupun parsial pengaruh lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan employee wellbeing terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Berbeda dari penelitian terdahulu yang cenderung meneliti ketiga variabel tersebut secara terpisah, penelitian ini menguji ketiganya secara terpadu dalam satu model kuantitatif. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai bagaimana ketiga aspek tersebut saling berkontribusi terhadap pencapaian kinerja, khususnya di sektor pelayanan publik yang memiliki tantangan organisasi dan tuntutan masyarakat yang kompleks.

Penelitian ini juga memiliki kontribusi teoritis yang signifikan. Dengan mengacu pada teori kebutuhan dasar dari Deci dan Ryan (2000), motivasi intrinsik dipahami sebagai dorongan dari dalam diri yang dapat memengaruhi perilaku dan produktivitas kerja. Selain itu, menurut Syaharudin et al. (2017), lingkungan kerja mencakup segala kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sementara itu, employee wellbeing sebagaimana dijelaskan oleh Anggraeni (2019), mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan, yang terbukti berkorelasi positif dengan produktivitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini berupaya memperkaya literatur yang telah ada dengan menyatukan ketiga faktor tersebut dalam satu kerangka kerja empiris.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan strategis bagi manajemen PDAM Tirta Moedal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Jika ditemukan bahwa salah satu variabel memiliki pengaruh paling dominan, maka perusahaan dapat memprioritaskan intervensi pada aspek tersebut. Misalnya, bila employee wellbeing terbukti paling berpengaruh sebagaimana ditemukan oleh Mutiarini dan Dwinanda (2019), maka program kesehatan kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dan dukungan psikologis harus ditingkatkan. Temuan

ini juga dapat menjadi referensi bagi instansi lain dalam sektor pelayanan publik yang memiliki kondisi kerja serupa.

Dengan mempertimbangkan urgensi peningkatan kualitas pelayanan dan data keluhan yang terus meningkat, penelitian ini menjadi relevan dan kontekstual untuk dilakukan. Pengujian secara menyeluruh terhadap lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan *employee wellbeing* diharapkan tidak hanya menjawab ketidakkonsistenan hasil studi sebelumnya, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menjawab *research gap*, tetapi juga memberikan arah kebijakan yang berbasis data dan kontekstual di tingkat organisasi.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori dan desain kausal untuk menganalisis dampak lingkungan kerja (X1), motivasi intrinsik (X2), dan *employee wellbeing* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang berjumlah 107 orang, dengan metode pengambilan sampel total atau sensus. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin, sedangkan data sekunder didapat dari dokumen perusahaan serta referensi literatur terkait. Pengolahan data dilakukan dengan metode regresi linear berganda menggunakan bantuan software SPSS.

Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Sebelum memulai analisis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan. Selain itu, juga dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji F, uji t, serta analisis koefisien determinasi (R^2) agar dapat mengetahui dampak secara bersamaan serta secara individual dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, dengan jumlah responden sebanyak 107 orang sebagai sampel. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan pendekatan sensus atau jenuh.

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud (Sugiyono, 2013). Uji tersebut dilakukan dengan bantuan program SPSS (Ghozali, 2018). Kriteria menentukan validitas berdasarkan nilai signifikansi dan koefisien korelasi:

- Sebuah pertanyaan dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05
- Sebuah pertanyaan dianggap tidak valid jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

Hasil uji validitas melalui SPSS ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel (df =105) Taraf sig 5%	Kriteria
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.197	0.191	Valid
	X1.2	0.665	0.191	Valid
	X1.3	0.805	0.191	Valid
	X1.4	0.922	0.191	Valid
	X1.5	0.900	0.191	Valid
	X1.6	0.825	0.191	Valid
Motivasi Intrinsik (X2)	X2.1	0.631	0.191	Valid
	X2.2	0.868	0.191	Valid
	X2.3	0.916	0.191	Valid
	X2.4	0.917	0.191	Valid
	X2.5	0.908	0.191	Valid
	X2.6	0.855	0.191	Valid
<i>Employee Wellbeing</i> (X3)	X3.1	0.620	0.191	Valid
	X3.2	0.726	0.191	Valid
	X3.3	0.859	0.191	Valid
	X3.4	0.828	0.191	Valid
	X3.5	0.657	0.191	Valid
	X3.6	0.654	0.191	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.822	0.191	Valid
	Y.2	0.839	0.191	Valid
	Y.3	0.902	0.191	Valid
	Y.4	0.875	0.191	Valid
	Y.5	0.895	0.191	Valid
	Y.6	0.866	0.191	Valid

Sumber: Data yang di olah menggunakan SPSS

Dari data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk setiap butir pernyataan, nilai r hitung yang diperoleh lebih besar daripada nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas yang cukup dan layak digunakan dalam pengumpulan data.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana konstruk atau variabel penelitian konsisten. Untuk mengevaluasi tingkat reliabilitas, peneliti menggunakan metode statistik Cronbach Alpha. Hasil dari uji reliabilitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha atau Alpha Hitung	Alpha Standar	Kriteria
X1 (Lingkungan Kerja)	0,843	0,7	Reliabel
X2 (Motivasi Intrinsik)	0,920	0,7	Reliabel
X3 (<i>Employee Wellbeing</i>)	0,898	0,7	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,913	0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reabilitas, semua jawaban survei menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Kesejahteraan Karyawan mempunyai nilai lebih dari 0,7, sehingga semua hasil tersebut dianggap reliabel.

3. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data populasi tersebut terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018), uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu uji statistik dan analisis grafik. Dalam uji statistik, salah satu metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov (Ghozali dalam Odysiussoctavia et al. , 2020). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka data dianggap normal, sedangkan jika nilai yang diperoleh kurang dari 0,05 maka data tidak normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N	107	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22216758
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.034
Test Statistic	.075	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.164 ^c	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

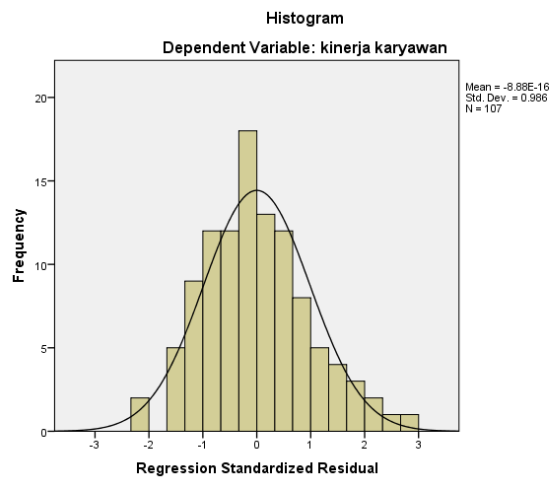
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Uji normalitas dilakukan dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,164. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi normal.

Selain itu, hasil analisis grafik berupa histogram dan P-Plot menunjukkan bentuk distribusi yang mirip dengan kurva normal, yaitu berbentuk lonceng dan simetris, sehingga memperkuat asumsi bahwa data terdistribusi secara normal.

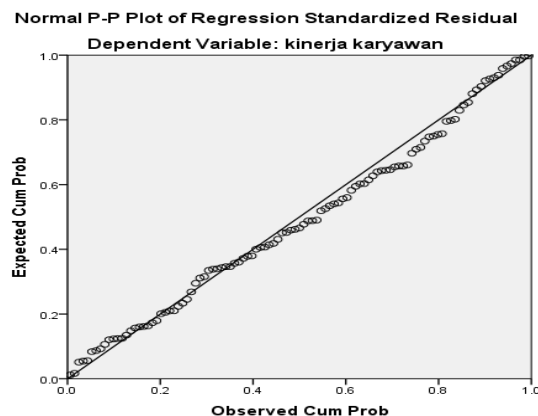
Uji normalitas histogram dapat dilihat dari grafik berikut:



Gambar 1. Uji normalitas histogram

Histogram menunjukkan distribusi yang berbentuk lonceng dan simetris, dengan nilai rata-rata, median, dan modus hampir sama, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Dalam grafik P-Plot, titik-titik grafik terletak dekat garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data memenuhi syarat normalitas.

Berikut adalah hasil uji normalitas P Plot:



Gambar 2. Uji Normalitas P Plot
Sumber: Data Primer diolah, 2025

Titik-titik pada grafik P-Plot berada di sepanjang garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Hal ini didukung oleh hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,164 yang lebih besar dari 0,05, sehingga semua variabel dinyatakan memenuhi asumsi normalitas dan dapat dianalisis lebih lanjut.

4. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang terlalu kuat antar variabel bebas. Cara untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF kurang dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen tidak mengalami multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 lingkungan kerja	.860	1.163
motivasi intrinsik	.912	1.097
<i>employee wellbeing</i>	.918	1.090

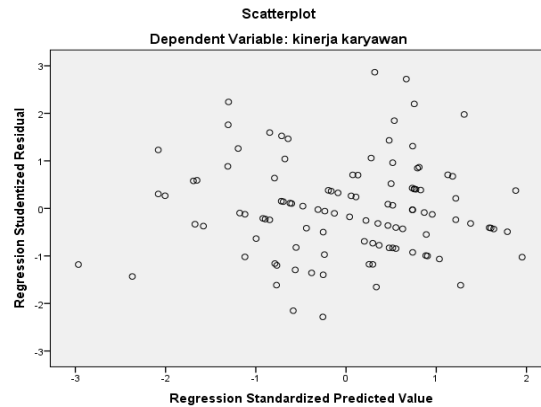
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance semua variabel lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat disatakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

5. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengecek apakah dalam model regresi terdapat perbedaan variance dari residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS melalui scatterplot. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas yang menggunakan scatterplot:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer diolah 2025

Dari gambar 4. 3 di atas terlihat bahwa titik-titik tersebar luas di sekitar garis, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linear tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

6. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara lingkungan kerja (X1), motivasi intrinsik (X2), dan kesejahteraan karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan program SPSS versi 24. Hasil dari analisis regresi tersebut dapat dilihat pada tabel 4. 10 uji T. Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 4. 10 di atas, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 13,050 + 0,017 x_1 + 0,090 x_2 + 0,338 x_3 + e$$

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, konstanta sebesar 13,050 menunjukkan nilai dasar dari performa karyawan ketika semua variabel independen bernilai nol. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,017 menunjukkan bahwa peningkatan kondisi lingkungan kerja secara positif, meskipun tidak terlalu besar, berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi intrinsik memiliki koefisien 0,090, artinya meningkatnya motivasi juga berkontribusi positif terhadap kinerja. Di sisi lain, kesejahteraan karyawan menunjukkan pengaruh terbesar dengan koefisien sebesar 0,338, yang menunjukkan bahwa semakin baik

7. Uji F

Untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan, dilakukan uji F. Uji F dalam penelitian ini bertujuan menganalisis dampak variabel lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat jika nilai signifikansi.

Tabel 5. Hasil uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	99.074	3	33.025	6.499	.000 ^b
	Residual	523.431	103	5.082		
	Total	622.505	106			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, uji F dianggap signifikan jika nilainya kurang dari 0,05. Dari tabel tersebut, nilai uji F adalah 6,499 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu 0,000, lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan employee wellbeing secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan.

8. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi intrinsik (X2), dan *employee wellbeing* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut penjelasan mengenai ketentuan uji t:

- 1) Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05, maka hipotesis dapat ditolak.
- 2) Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05, maka hipotesis dapat diterima.

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	13.050		
	X1	.017	.093	.018	2.573	.012
	X2	.090	.095	.090	2.104	.038
	X3	.338	.086	.369	3.915	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa semua variabel independen memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja ($p = 0,012$), motivasi intrinsik ($p = 0,038$), dan *employee wellbeing* ($p = 0,000$) semuanya memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Artinya, ketiga variabel tersebut berdampak positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan employee wellbeing memiliki dampak yang paling kuat.

9. Koefisien determinasi r^2

Uji koefisien determinasi R kuadrat digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen seperti lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan employee wellbeing dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil dari uji tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.615	2.25430

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari tabel di atas didapatkan angka 0,615, yang menunjukkan bahwa semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebanyak 61,5%, sedangkan 38,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Discussion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Ketiga faktor ini saling berkontribusi dalam menciptakan lingkungan organisasi yang produktif dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Artinya, semakin nyaman kondisi lingkungan kerja, baik dari sisi fisik seperti fasilitas dan ruang kerja, maupun dari sisi hubungan sosial antar rekan kerja, maka semakin tinggi pula semangat dan produktivitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Yuliyanti dan Susanti (2020), serta Pratama dan Wulandari (2021), yang menegaskan pentingnya menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,038. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja, merasa bertanggung jawab, dan memiliki kebanggaan terhadap tugasnya, cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Hal ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Rahmawati dan Hidayat (2019), serta Harahap (2022), yang menekankan bahwa motivasi intrinsik merupakan elemen penting dalam mendorong produktivitas kerja.

Faktor employee wellbeing memberikan kontribusi paling besar dalam memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh tingkat signifikansi 0,000. Kesejahteraan yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional berperan besar dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat dan mendukung loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa sejahtera akan lebih bersemangat dan fokus dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Kurniawan (2021), serta Nugroho (2020), yang menyoroti pentingnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan sebagai strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi internal yang kuat, dan kesejahteraan karyawan yang terjaga merupakan kombinasi penting dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Temuan ini memberikan landasan bagi pengambil kebijakan di lingkungan PDAM maupun sektor pelayanan publik lainnya untuk memperkuat manajemen SDM berbasis kesejahteraan dan motivasi karyawan.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Selain itu, motivasi intrinsik juga terbukti berperan penting dalam mendorong kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki dorongan kuat dari dalam dirinya cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Di samping itu, employee wellbeing, yang mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan sosial, juga berdampak positif terhadap kinerja. Ketika karyawan merasa sejahtera secara menyeluruh, mereka akan lebih mampu bekerja secara produktif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Adeline, A., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Pengaruh subjective well-being terhadap kinerja karyawan di PT. X di Jakarta. *Psikologi Prima*, 7(1), 59–67. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v7i1.5072>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Arief, M. Y., & Afifa, U. (n.d.). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember.
- Basri, M., Mashuri, A., & Reski, M. (n.d.). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Aparat Sipil Negara.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122. <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 3.

- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 3(1).
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Maula, L. H., Jamil, A. S., & Zuana, M. M. M. (2020). Pengaruh budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. [*Journal Name Missing*], 5(1).
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (n.d.). Peran subjective well-being, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan.
- Mujahid, M., & Nugraha, P. H. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (MANOR)*, 2(2), 114–121. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i2.245>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. [*Journal Name Missing*], 2(1).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The influence of intrinsic motivation, and extrinsict motivation on employee performance at PT. Air Manado.
- Pratama, A. D., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan apotek di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(4), 21–27. <https://doi.org/10.32938/ie.v3i4.2072>
- Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, & Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>
- Ramayanis, D., Zaki, H., & Rahmayanti, S. (2025). Pengaruh motivasi intrinsik, employee wellbeing, dan job demand terhadap kinerja karyawan di PT. Erafone Artha Retailindo. 4(1).

-
- Sabil, A. P. (2021). Pengaruh employee well-being dan job satisfaction terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341–1348. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>
- Sidik, R., Pogo, T., & Nugroho, R. E. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Bawana Margatama. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–42. <https://doi.org/10.62394/projmb.v1i1.9>
- Sucipto, N., & Rauf, R. (n.d.). Pengaruh disiplin kerja sebagai mediasi hubungan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Wahida, A. (2019). Pengaruh konflik peran dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Bank BRI Cabang Palopo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v8i1.327>