

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MINASA UPA PERSADA MAKASSAR

Robertus Heriko^{1*}, Andi Baharuddin², Supratman Tajuddin³
^{1,2,3}Universitas Patempo
email: robertusheriko5@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana. Populasi penelitian berjumlah 41 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,779, signifikansi 0,000 ($< 0,05$), dan R^2 sebesar 0,284. Artinya, lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 28,4% terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study used a quantitative approach with a simple linear regression method. The study population consisted of 41 employees, all of whom were included as the sample (saturated sampling). The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a regression coefficient of 0.779, a significance level of 0.000 (< 0.05), and an R^2 value of 0.284. This means that the work environment contributes 28.4% to job satisfaction. The better the work environment, both physical and non-physical, the higher the level of employee job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti tata letak, kebersihan, dan kenyamanan, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan antarkaryawan, dukungan atasan, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kebahagiaan karyawan. Oleh karena itu, dalam manajemen sumber daya manusia, penting untuk memahami dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

PT Minasa Upa Persada Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti dan memiliki karyawan yang berperan penting dalam kelangsungan operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, loyalitas, disiplin, semangat, dan moral kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat.

Wursanto (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut aspek fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika pekerja memandang pekerjaannya (Suryanto, 2020). Davis dan Newstrom (1998) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kurangnya peralatan, konflik antarkaryawan, atau tekanan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, penurunan kinerja, dan peningkatan turnover. Dalam konteks ini, organisasi harus memastikan bahwa lingkungan kerja yang diciptakan memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan. Lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan tata letak kantor, perlu diperhatikan karena berdampak langsung pada kenyamanan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan sebab-akibat (kausal) antarvariabel. Metode survei digunakan sebagai dasar pengumpulan data. Penelitian dilaksanakan di PT Minasa Upa Persada Makassar yang berlokasi di Jalan Tun Abdul Razak, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa. Populasi penelitian berjumlah 41 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel.

Pemilihan sampel jenuh didukung oleh Riduwan dan Kuncoro (2020), yang menyatakan bahwa pada penelitian dengan populasi kecil atau kurang dari 100 orang, seluruh populasi dapat dijadikan sampel agar hasil yang diperoleh lebih akurat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas X

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	keterangan
P1	0,559	0,312	Valid
P2	0,640	0,312	Valid
P3	0,518	0,312	Valid
P4	0,561	0,312	Valid
P5	0,639	0,312	Valid

P6	0,640	0,312	Valid
P7	0,432	0,312	Valid
P8	0,354	0,312	Valid
P9	0,584	0,312	Valid
P10	0,599	0,312	Valid

Sumber : Output SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 1, seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung setiap pernyataan P1 sampai P10 yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,312. Nilai r hitung terendah terdapat pada pernyataan P8, yaitu 0,354, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada P2 dan P6, yaitu 0,640. Karena semua nilai r hitung memenuhi kriteria r hitung $>$ r tabel, setiap butir mampu mengukur variabel lingkungan kerja secara tepat. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel lingkungan kerja layak digunakan untuk pengumpulan dan analisis data penelitian selanjutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Y

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	keterangan
P1	0,688	0,312	Valid
P2	0,626	0,312	Valid
P3	0,599	0,312	Valid
P4	0,742	0,312	Valid
P5	0,719	0,312	Valid
P6	0,657	0,312	Valid
P7	0,577	0,312	Valid
P8	0,812	0,312	Valid
P9	0,672	0,312	Valid
P10	0,779	0,312	Valid

Sumber : Output SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 2, seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung pada setiap pernyataan P1 sampai P10 yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,312. Nilai r hitung terendah terdapat pada pernyataan P7 sebesar 0,577, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan P8 sebesar 0,812. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan skor total variabel. Oleh karena itu, seluruh butir kuesioner mampu mengukur kepuasan kerja karyawan secara tepat dan dapat digunakan dalam tahapan analisis penelitian berikutnya.

Tabel 3. Hasil Output Uji Reliabilitas

Variabel		Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)		0,742	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)		0,873	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 3, variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,742, sedangkan variabel kepuasan kerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0,873. Kedua nilai tersebut lebih besar daripada batas minimal

reliabilitas yang digunakan, yaitu 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian pada kedua variabel dinyatakan reliabel atau konsisten. Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap setiap pernyataan relatif stabil dan memiliki keterkaitan internal yang baik. Oleh karena itu, kuesioner dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan layak digunakan dalam analisis penelitian.

Tabel 4. Hasil Output Uji Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,911	1	243,911	12.887	<0,001 ^b
	Residual	738,138	39	18,927		
	Total	982,049	40			

Sumber : Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,887 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada tingkat kesalahan yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan signifikan dan layak untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Minasa Upa Persada Makassar. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima, sedangkan hipotesis yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak.

Tabel 5. Hasil Output Uji t

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Mode		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,141	0,826		0,809	0,423
	x	0,779	0,217	0,498	3,590	,000

Sumber : Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memperoleh koefisien regresi sebesar 0,779, nilai t hitung sebesar 3,590, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,779 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, semakin

tinggi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

PEMBAHASAN

Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Minasa Upa Persada Makassar. Secara statistik, hal tersebut dibuktikan oleh koefisien regresi sebesar 0,779, nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta nilai t hitung sebesar 3,590 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,0227. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,284 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berkontribusi sebesar 28,4% terhadap kepuasan kerja.

Temuan ini selaras dengan Teori Motivasi Herzberg mengenai hygiene factors dan didukung oleh penelitian terdahulu (Yuliana, 2020; Ramadhani & Sari, 2021), yang menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, akan berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan kerja.

Implikasi hasil penelitian ini menuntut manajemen perusahaan untuk melakukan intervensi strategis dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif guna meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Rekomendasi utama mencakup perbaikan aspek fisik, seperti kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas kerja, serta aspek nonfisik, seperti pembangunan budaya komunikasi yang sehat dan jaminan keselamatan kerja. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga dapat menurunkan tingkat turnover dan mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan melalui peningkatan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Minasa Upa Persada Makassar. Hal tersebut dibuktikan melalui koefisien regresi sebesar 0,779, nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta nilai t hitung sebesar 3,590 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,0227. Peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, secara linear akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kontribusi lingkungan kerja terhadap variasi kepuasan kerja sebesar 28,4% berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,284, sedangkan 71,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian, seperti kompensasi dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi instrumen penting bagi perusahaan untuk memperkuat semangat kerja, loyalitas, dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1998). *Perilaku dalam organisasi* (alih bahasa: Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lumintang, G. G., Pandowo, M. H., & Samadi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank SulutGo Cabang Manado.
- Prasetyo, R. A. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 65–72.
- Riduwan, & Kuncoro. (2010). *Metode dan teknik menyusun proposal penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Riduwan, & Kuncoro. (2020). Dasar-dasar statistika penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, H. (2020). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai variabel intervening.
- Suryanto, H. (2020). Analisis beban kerja dan kebutuhan manusia. Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, 3(1), 29–35. <https://doi.org/10.31983/jrmik.v3i1.5514>.