

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta

Rosento¹, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani³

^{1,2,3} Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: 1rosento.rst@bsi.ac.id, 2resti.res@bsi.ac.id, 3eka.eph@bsi.ac.id

Abstrak

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin dalam menunjang kinerja perusahaan yang baik sehingga perusahaan perlu meningkatkan sebuah kualitas sumber daya manusia tersebut, salah satunya adalah lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data meliputi metode observasi, metode kuesioner dan metode dokumentasi. Kuesioner disebar kepada 34 responden dengan menggunakan skala likert. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi, menunjukkan hubungan variabel tersebut kuat antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 57,9% dan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan hasil persamaan uji regresi, dapat dikatakan arah pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif, artinya searah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

Human Resources Management (HR) in a company must be done well in supporting good company performance and that means the companies need to improve the quality of these human resources, one of area that related to the human resources performances is the working environment. This study aims to determine the effect of the work environment on employee job satisfaction at PT Dexter Ekspresindo Jakarta. The research method used is descriptive quantitative method. Data collection includes observation methods, questionnaire methods and documentation methods. Questionnaires were distributed to 34 respondents using a Likert scale. The data was processed using the SPSS version 25 application. Based on the results of the correlation coefficient test, it showed a strong relationship between the work environment and job satisfaction. 57.9% is influenced by other factors. While the results of the regression test equation, it can be said that the direction of the influence of the work environment on job satisfaction is positive, meaning that it is in the same direction. So it can be concluded that there is a positive influence between the work environment on employee job satisfaction at PT Dexter Ekspresindo Jakarta.

Kata Kunci: Working Environment, Employee Satisfaction.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sesuai dengan harapan dan tujuan dari suatu perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin dalam menunjang kinerja

perusahaan yang baik sehingga perusahaan perlu meningkatkan sebuah kualitas sumber daya manusia tersebut, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan di tempat kerja akan memperbaiki semangat karyawan. Karyawan yang memiliki

kepuasan kerja akan bersedia bekerja lebih keras untuk mengejar target dan membuat perusahaan lebih berhasil.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

PT Dexter Ekspresindo adalah perusahaan bisnis yang bergerak pada bidang pengiriman barang domestik dan distribusi untuk semua jenis barang, disertakan untuk kargo dan dokumen diberbagai Provinsi di seluruh Indonesia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia penting bagi PT Dexter Ekspresindo untuk memperhatikan karyawannya, salah satunya yaitu mengenai lingkungan kerja. Perusahaan perlu memperhatikan bagaimana kondisi serta fasilitas-fasilitas yang ada didalam lingkungan kerjanya.

Untuk menjelaskan variabel penelitian yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan tentang pengertian, faktor serta indikator dari masing-masing variabel, maka disajikan kajian teori variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

Menurut Sunyoto mendefinisikan "Lingkungan Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja" (Panjaitan, 2017). Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan

guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2016).

Hal serupa juga diungkapkan Mangkunegara "Lingkungan Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas" (Sazly Syukron, 2020).

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dan pencapaian produktivitas.

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu Lingkungan kerja fisik (physical working environment) dan Lingkungan kerja non fisik (non physical working environment) (Sazly Syukron, 2020).

1. Lingkungan kerja fisik (physical working environment) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Sesama rekan kerja Lingkungan kerja non fisik (non physical working environment) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hal senada diungkapkan oleh (Suwatno & Priansa, 2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

 - a. Rencana Ruang Kerja Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

- b. Rancangan Pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis
Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:
- a. Pekerjaan Yang Berlebihan
Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b. Sistem Pengawasan Yang Buruk
Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi
Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk
Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok
Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.
Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.
Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja (Panjaitan, 2017) yang meliputi:
1. Hubungan karyawan
Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
 3. Peraturan kerja
Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik

terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

4. Penerangan
Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
5. Sirkulasi udara
Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
6. Keamanan
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Sedarmayanti menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja (Aoliso, 2018) adalah:

1. Cahaya atau Penerangan
Cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Suhu Udara
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur bau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
3. Tata Warna
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
4. Kebisingan
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu

ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Hubungan Kerja
Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Robbins kepuasan kerja didefinisikan sebagai "suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya" (Sudaryo, 2018). Sedangkan menurut Greenberg dan Baron mendeskripsikan "Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka" (Sudaryo, 2018).

Selanjutnya menurut Nancy C. Morse Kepuasan mengacu kepada tingkat pemenuhan terhadap kebutuhan, keinginan dan hasrat seseorang. Kepuasan sangat bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dan apa yang kemudian ia peroleh. Kepuasan pegawai adalah sarana untuk mengukur seberapa bahagia seorang pegawai atas pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Pella, 2020).

Kemudian Davis dan Newstrom berpendapat bahwa "Kepuasan Kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka" (Sinambela, 2018).

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi sikap atau perasaan senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pada diri karyawan dan faktor pada pekerjaannya (Sitinjak, 2018).

1. Faktor Karyawan
Faktor Karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor Pekerjaan
Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.
Adapun Indikator kepuasan kerja (Afandi, 2016) meliputi:
 1. Perkerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
 2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
 3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
 4. Pengawasan
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
 5. Rekan Kerja
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sebagai bahan pembelajaran dan bahan pembandingan, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang penelitian yang dilakukan oleh Ade Irma dan Muhammad Yusuf pada tahun dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 47 orang pegawai dengan sampel penelitian

yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 31 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

2. Metode Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menekankan penjelasan dan penggambaran masing-masing variabel yang sedang diteliti dengan memakai data yang berbentuk angka kemudian diikuti dengan menjelaskan korelasi atau hubungan kedua variabel tersebut menggunakan uji hipotesis.

Jenis penelitian ini meliputi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah lingkungan kerja sedangkan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja karyawan.

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dexter Ekpressindo Jakarta dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 34 responden menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Perhitungan yang dilakukan penulis dibantu menggunakan program SPSS versi 25.

Berdasarkan model penelitian di atas, tim peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekpressindo Jakarta.

H1 : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekpressindo Jakarta.

2.2. Teknik Pengumpulan

Data Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek

penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi Melakukan pengumpulan data secara langsung ke Instansi untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan untuk melengkapi penelitian.
2. Wawancara Melakukan tanya jawab secara langsung guna mendapatkan informasi atau data yang diperlukan yang berkaitan dengan penelitian penulis.
3. Kuesioner Penulis mengajukan daftar pertanyaan tertutup kepada beberapa responden yang kompeten kemudian di sebarakan pada responden secara langsung
4. Dokumentasi Teknik dokumentasi dalam penelitian ini merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan mengumpulkan literature-literatur dan dokumen-dokumen instansi yang berhubungan dengan penulisan tugas akhir ini. Penulis mengumpulkan data seperti gambar, tulisan, artikel, dan buku.

Menurut (Sugiyono, 2013) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan bobot penilaian seperti tabel berikut:

Tabel 1
Skala Likert

Simbol	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Adapun Kisi-kisi operasional dalam penelitian ini mencakup indikator-indikator dari dua variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel X dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y.

1. Lingkungan Kerja
Untuk variabel lingkungan kerja penyusunan kisi-kisi dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 2
Kisi-Kisi Operasional Lingkungan Kerja
(Variabel X)

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja (X)	Cahaya atau Penerangan	1. Adanya penerangan yang baik 2. Tidak ada pantulan cahaya yang dapat mengganggu pekerjaan
	Suhu Udara	1. Suhu udara yang baik 2. Pengaturan suhu dalam ruangan kerja terjaga
	Tata Warna	1. Tata warna yang baik
	Kebisingan	1. Kebisingan dapat mempengaruhi ketidaknyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Kebisingan dapat mempengaruhi ketidaknyamanan dalam berkomunikasi antar karyawan
	Hubungan Kerja	1. Lingkungan kerja yang menyenangkan 2. Adanya keharmonisan dengan atasan dan rekan kerja 3. Sarana dan Prasarana yang memadai

2. Kepuasan Kerja
Untuk variabel kepuasan kerja penyusunan kisi-kisi dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 3
Kisi-Kisi Operasional Kepuasan Kerja
(Variabel Y)

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan	1. Pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik 2. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang

		dimiliki
		3. Pekerja yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab
Upah		1. Gaji yang diterima sesuai dengan standart yang berlaku 2. Gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan
Promosi		1. Penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja 2. Kenaikan Jabatan
Pengawasan		1. Atasan yang memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
Rekan Kerja		1. Rekan kerja yang menyenangkan 2. Kerjasama tim dan komunikasi yang baik

3. Hasil dan Pembahasan

Data penelitian yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari hasil kuesioner.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 responden dari karyawan PT Dexter Ekspresindo Jakarta dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 34 responden menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut Sugiyono "Teknik pengambilan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian atau disebut juga penelitian populasi" (Triastuti, Sulaiman, 2018). Pada penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada semua karyawan di PT Dexter Ekspresindo Jakarta yang berjumlah 34 orang.

Berdasarkan kuesioner yang disebar oleh penulis sebanyak 34 responden mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta, maka penulis mengelompokkan berdasarkan beberapa karakteristik dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	21	61,8%
2	Perempuan	13	38,2%
Total		34	100%

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan Terakhir

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	18	52,9%
2	D-3	10	29,4%
3	S-1	6	17,6%
Total		34	100%

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel III.2 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 18 orang dengan persentase 52,9%. Responden dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 10 orang dengan persentase 29,4% dan responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 6 orang dengan persentase 17,6%.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan disetiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS Versi 25. Pengujian validitas penelitian ini menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* dengan melihat r hitung SPSS dan r tabel nilai *Product Moment*. Nilai r tabel $N=34$ dengan signifikan 5% (tingkat kepercayaan 95% atau α 0,05) pada distribusi nilai r tabel *product moment* adalah 0,339 (lihat r tabel *product moment*) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Skala Cronbach's Alpha

Nilai Alpha	Keterangan
0,0 - 0,20	Kurang reliabel
0,21 - 0,40	Agak reliabel
0,41 - 0,60	Cukup reliabel
0,61 - 0,80	Reliabel
0,81 - 1,00	Sangat reliabel

Sumber : Sujarweni (Rahayu & Pramularso, 2019)

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel	Pernyataan	r. hitung	r. tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0,555	0,339	Valid
	X2	0,642	0,339	Valid
	X3	0,602	0,339	Valid
	X4	0,511	0,339	Valid
	X5	0,690	0,339	Valid
	X6	0,582	0,339	Valid
	X7	0,595	0,339	Valid
	X8	0,606	0,339	Valid
	X9	0,498	0,339	Valid
	X10	0,473	0,339	Valid

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel III.3 diatas dari perhitungan SPSS Versi 25 semua hasil menunjukkan r hitung > r tabel, maka berdasarkan keputusan dalam analisis korelasi diatas dapat disimpulkan N=34 dengan signifikan 5% diperoleh r tabel sebesar 0,339. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan variabel (X) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	r. Hitung	r. Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y1	0,710	0,339	Valid
	Y2	0,630	0,339	Valid

Y3	0,717	0,339	Valid
Y4	0,444	0,339	Valid
Y5	0,486	0,339	Valid
Y6	0,454	0,339	Valid
Y7	0,458	0,339	Valid
Y8	0,593	0,339	Valid
Y9	0,623	0,339	Valid
Y10	0,611	0,339	Valid

Berdasarkan tabel III.4 diatas dari perhitungan SPSS Versi 25 semua hasil menunjukkan r hitung > r tabel, maka berdasarkan keputusan dalam analisis korelasi diatas dapat disimpulkan N=34 dengan signifikan 5% diperoleh r tabel sebesar 0,339. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan variabel (Y) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian reliabel atau tidak, maka penulis melakukan uji reliabilitas dengan teknik Alpha Cronbach. Dimana instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien Alpha Cronbach >0,60 SPSS Versi 25. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,768	10

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel III.5 diatas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,768 > 0,60. Berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* bahwa nilai alpha 0,61-0,80 adalah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja (X) dengan jumlah *item* (N) 10 pernyataan adalah Reliabel.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,772	10

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel III.6 diatas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's*

Alpha sebesar 0,772 > 0,60. Berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* bahwa nilai *alpha* 0,61-0,80 adalah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja (Y) dengan jumlah *item* (N) 10 pernyataan adalah Reliabel.

Analisis Variabel X Terhadap Y

Analisis variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) akan diuji dengan Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Persamaan Regresi menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Versi 25 guna menjawab hipotesis yang telah penulis paparkan pada bab pendahuluan

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi (*r*) digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan variabel lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y), dengan mencari *Pearson Correlation* antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Lingkungan	Kepuasan
Lingkungan	Pearson Correlation	1	,761**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	34	34
Kepuasan	Pearson Correlation	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel III.7 diatas dari hasil perhitungan menggunakan SPSS Versi 25 dapat diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,761. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai 0,60-0,799 berada pada tingkat hubungan kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kuat antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dipergunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel III.21 melalui hasil *R Square* menggunakan perhitungan SPSS Versi 25 sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,565	1,910

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel III.8 diatas dari hasil perhitungan SPSS Versi 25 sumbangan variabel lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diketahui nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,579 atau 57,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (X) lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) kepuasan kerja sebanyak 57,9%. Adapun sisanya sebanyak 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian seperti budaya organisasi dan kompensasi.

Uji Persamaan Regresi

Dalam menghitung uji persamaan regresi, penulis menggunakan uji persamaan regresi linier sederhana. Regresi linear sederhana dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Berdasarkan perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS Versi 25 sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,833	5,059		2,339	,026

Lingkungan	,732	,110	,761	6,628	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan					

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

H_0 : Tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspressindo Jakarta.

H_1 : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspressindo Jakarta.

Berdasarkan tabel III.9 diatas dari hasil perhitungan SPSS Versi 25 menunjukan bahwa nilai signifikan yang diperoleh untuk konstanta sebesar 0,026 dan untuk lingkungan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dexter Ekspressindo Jakarta.

Pada tabel III.9 juga menunjukkan hasil persamaan regresi sederhana dari penelitian ini, dimana hasil persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,833 + 0,732X$$

Hal ini menunjukan bahwa konstanta sebesar 11,833 artinya jika nilai $X=0$, berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja 0, maka nilai kepuasan kerja sebesar 11,833 atau dengan kata lain nilai variabel kepuasan kerja sudah ada sebesar 11,833 tanpa dipengaruhi variabel lingkungan kerja. Angka koefisien regresi X sebesar 0,732 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 angka, maka akan menaikkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,732. Sebaliknya jika mengalami penurunan, maka akan menurunkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,732. Dapat dikatakan arah pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif, artinya searah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspressindo Jakarta.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspressindo

Jakarta yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara umum gambaran lingkungan kerja pada PT Dexter Ekspressindo Jakarta yang meliputi indikator cahaya atau penerangan, suhu udara, tata warna, kebisingan dan hubungan kerja dinilai sudah berada pada kategori baik oleh responden pada penelitian ini. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas berada pada kategori sedang.
2. Secara umum gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspressindo Jakarta yang meliputi indikator pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja, dinilai sudah berada pada kategori baik oleh responden pada penelitian ini. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas berada pada kategori tinggi.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dexter Ekspressindo Jakarta, diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dexter Ekspressindo Jakarta, maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan di masa yang akan datang.

1. Adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka PT Dexter Ekspressindo Jakarta harus dapat memberikan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman lagi dari yang sebelumnya, sehingga karyawan akan terdorong lebih giat dan serius untuk bekerja secara maksimal dengan melakukan fast respon apabila ada kerusakan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja karyawan, seperti ac rusak ataupun lampu yang sudah padam atau mati.

2. Berdasarkan hasil penelitian, promosi karyawan memberikan peran penting bagi setiap karyawan. Untuk itu sebaiknya perusahaan dalam hal promosi karyawan selalu terbuka. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka sehingga dapat memotivasi kepuasan kerja karyawan sehingga akan bekerja sungguh-sungguh,
3. Berdasarkan saran di atas, sekiranya dapat memberikan masukan agar menjadi pertimbangan kebijakan perusahaan, selain itu perusahaan bisa membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya.

Referensi

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator human Resources Management For Management Research*. CV Budi Utama.
- Aoliso, A. &. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*,, 1–12.
- Pella, D. A. (2020). *MANAJEMEN KEPUASAN DAN KETERIKATAN PEGAWAI*. AIDA Infini Maksima.
- Sazly Syukron, P. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 70–84.
- Sinambela, L. P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT Bumi Aksara.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 162–168.
- Sudaryo, Y. A. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. ANDI.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.