



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 28%

Date: Rabu, Juli 13, 2022

Statistics: 1275 words Plagiarized / 4563 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KARYAWAN PADA PT EKSPRESSINDO JAKARTA Rosento¹, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani³ ¹Universitas Bina Sarana Informatika e-mail: roseno.rst@bsi.ac.id ²Universitas Bina Sarana Informatika e-mail: resti.res@bsi.ac.id ³Universitas Bina Sarana Informatika e-mail: eka.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 dalam penyusunan Tugas Akhir ini 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 sebesar 0,761, menunjukkan hubungan variabel tersebut kuat antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,579 artinya variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 57,9% dan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan hasil persamaan uji regresi diperoleh nilai $Y = 11,833 + 0,732X$, menunjukkan bahwa tanpa ada lingkungan kerja maka kepuasan kerja sebesar 11,833 dan setiap penambahan 1 (satu) lingkungan kerja maka nilai kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,732 atau sebaliknya, jika ada penurunan untuk lingkungan kerja maka akan menurunkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,732.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan Abstract Human Resources Management (HR) in a company should be done well in supporting the company productivity, so the company is necessary to increase the human resources quality, and one of the supporting item is the working environment. The purpose of the research is for knowing the effect of the working environment to the employee job satisfaction in the PT Dexter Ekspresindo Jakarta. The research methods used is quantitative descriptive method. The data collections include Observation method, quitionnaire method and documentation method.the Quisionnaire spread in to 34 respondants and using Likert scale.

The data processed using the SPSS application version 25. Based on the result of correlation coefficient test 0,761, shows that the relation is strong between the working environment and the employee satisfaction. The result of determination coefficient 0,579, means the variable of employee job satisfcation is influenced by the work environment by 57,9% and the rest 42,1% is influenced by other factors. While the result of the regression test equation obtained the value of $Y = 11,833 + 0,732X$, shown that without the working environment the employee jod satisfation valued 11,833 and every additional increase 1 (one) working environment the employee job satisfaction is increasing by 0,732 or vice versa, if there is a decrease of the working environment it will reduce the value of the employee job satisfaction by 0,732. 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 Ekspressindo **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 Ekspressindo 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).

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. 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. 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: Rencana Ruang Kerja Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan. Rancangan Pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karywan. 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.

Tingkat Visual Pripacy dan Acoustical Privacy Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat mdemberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai " keleluasan pribadi " terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan

dengan pendengaran. Faktor Lingkungan Psikis Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: 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. Sistem Pengawasan Yang Buruk Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja. 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.

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. 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: Hubungan karyawan Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Tingkat kebisingan lingkungan kerja Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. 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.

Penerangan Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Sirkulasi udara Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. 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: 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.

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 bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. 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.

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.

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). 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.

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: Perkerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Upah Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

Pengawasan Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. 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 perbandingan, peneliti menggunakan penelitian terdahulu: Ade Irma¹, Muhammad Yusuf² (2020) 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. BIMA: Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) 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. 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. 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: Observasi Melakukan pengumpulan data secara langsung ke Instansi untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan untuk melengkapi penelitian. Wawancara Melakukan tanya jawab secara langsung guna mendapatkan informasi atau data yang diperlukan yang berkaitan dengan penelitian penulis. Kuesioner Penulis mengajukan daftar pertanyaan tertutup kepada beberapa responden yang kompeten kemudian di sebarakan pada responden secara langsung 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) 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: Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Tabel 2 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 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan Terakhir Tabel 3 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 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 alpha 0,05) pada distribusi nilai r tabel product moment adalah 0,339 (lihat r tabel product moment) dengan hasil sebagai berikut: Tabel 4 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 5 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 6 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

didas 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 7 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 8 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 9 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 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary _Model _R _R Square _Adjusted R Square _Std. Error of the Estimate _1 _761a _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 11 Hasil Uji Persamaan Regresi Coefficientsa _ _ 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 H0 : Tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspressindo Jakarta. H1 : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspressindo Jakarta. Berdasarkan tabel III.9

didasar dari hasil perhitungan SPSS Versi 25 menunjukkan 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 H0 ditolak sedangkan H1 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 menunjukkan 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 Ekspresindo Jakarta. 4. Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil perhitungan uji koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah 0,761 termasuk dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta.

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi melalui nilai R Square yaitu sebesar 0,579 yang berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta sebesar 57,9% dan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian seperti budaya organisasi dan kompensasi. Hasil perhitungan uji hipotesis variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi sederhana yaitu nilai signifikan untuk konstanta sebesar 0,026 dan untuk lingkungan kerja 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 Ekspresindo Jakarta Untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil koefisien regresi sederhana, dimana diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 11,833 + 0,732X$ yang berarti 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 Ekspresindo Jakarta. 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. BISMANN, 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.

INTERNET SOURCES:

2% - ejournal.bsi.ac.id > [ejurnal](#) > [index](#)
<1% - seminar.bsi.ac.id > [knist](#) > [index](#)
1% - repository.usd.ac.id > [10319/2/041334041_Full](#)
<1% - accounting.binus.ac.id > [2021/08/12](#) > [memahami](#)
<1% - www.researchgate.net > [publication](#) > [350243083](#)
<1% - yoursay.suara.com > [lifestyle](#) > [2019/12/11](#)
<1% - www.linovhr.com > [cara-meningkatkan-kepuasan-kerja](#)
<1% - www.kajianpustaka.com > [2021](#) > [01](#)
<1% - www.linovhr.com > [kepuasan-kerja-karyawan](#)
<1% - www.coursehero.com > [file](#) > [p1h6gck](#)
<1% - elibrary.bsi.ac.id > [tugasakhir](#) > [D22220210209I](#)
<1% - kumparan.com > [berita-update](#) > [5-cara-meningkatkan](#)
<1% - www.coursehero.com > [file](#) > [p59dhaj](#)
3% - www.universitaspikologi.com > [2019](#) > [05](#)
1% - repository.untag-sby.ac.id > [11442](#) > [3](#)
<1% - repository.bsi.ac.id > [index](#) > [unduh](#)
<1% - konsultasiskripsi.com > [2017/01/04](#) > [indikator](#)
<1% - www.merdeka.com > [jatim](#) > [lingkungan-kerja-adalah](#)
<1% - www.kajianpustaka.com > [2014](#) > [01](#)
<1% - www.akuhalal.com
4% - www.konsultanpsikologijakarta.com > [pengertian](#)
1% - eprints.umm.ac.id > [86210](#) > [3](#)
<1% - bbs.binus.ac.id > [management](#) > [2017](#)
1% - repository.stie-mce.ac.id > [1493](#) > [3](#)
1% - eprints.umm.ac.id > [73153](#) > [44](#)
1% - konsultasiskripsi.com > [2021/10/07](#) > [dimensi-dan](#)

1% - ejournal.lmiimedan.net › index › jm
1% - ecampus.pelitabangsa.ac.id › pb › AmbilLampiran
1% - 123dok.com › article › lingkungan-kerja-uraian
1% - eprints.umm.ac.id › 84792 › 39
<1% - www.coursehero.com › file › ped24bq
<1% - www.aneiqbal.com › pengertian-kepuasan-kerja
<1% - novjull.blogspot.com › bab-xii-kepuasan-kerja
<1% - zahiraccounting.com › id › blog
<1% - repository.unmuhjember.ac.id › 8078 › 5
<1% - text-id.123dok.com › document › 9ynpwrlzv-faktor
<1% - www.kajianpustaka.com › 2013 › 09
<1% - materi-skripsi.blogspot.com › kepuasan-kerja
<1% - konsultaskripsi.com › 2021/10/07 › aspek-aspek
1% - materi-skripsi.blogspot.com › 2012 › 04
<1% - digilibadmin.unismuh.ac.id › upload › 18794-Full
1% - journal.feb.unmul.ac.id › index
<1% - 123dok.com › article › populasi-dan-sampel-metode
1% - elibrary.bsi.ac.id › tugasakhir › D22220210216I
<1% - toptenid.com › bagaimana-teknik-pengumpulan-data
<1% - kumparan.com › berita-hari-ini › 4-teknik
<1% - anotherorion.com › pengertian-skala-likert-dan
<1% - raharja.ac.id › 2020/11/08 › dat
<1% - www.coursehero.com › file › p347k9np
<1% - stia-binataruna.e-journal.id › PUBLIK › article
<1% - repository.untag-sby.ac.id › 2406 › 11
<1% - 123dok.com › article › karakteristik-responden
<1% - text-id.123dok.com › document › nzw5k031z
<1% - statistikapedia.com › artikel › uji-validitas
<1% - www.spssindonesia.com › 2019 › 01
<1% - qmc.binus.ac.id › 2014/11/01 › u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a
<1% - www.coursehero.com › file › p5jhjt3e
<1% - text-id.123dok.com › document › 4yr22928z-uji-validi
<1% - eprints.undip.ac.id › 73839 › 4
<1% - www.coursehero.com › file › p6e5ck0
<1% - text-id.123dok.com › document › myjer1wkq-pedoman
<1% - text-id.123dok.com › document › 7q02vpvxy-uji
<1% - www.spssindonesia.com › 2017 › 03
<1% - lib.unnes.ac.id › 43076/1/7101416146
<1% - www.spssindonesia.com › 2017
<1% - www.researchgate.net › publication › 333260405

<1% - www.coursehero.com › file › p78f256l
<1% - bbs.binus.ac.id › 12 › analisis-regresi-sederhana
<1% - repository.ub.ac.id › 165716 › 1
<1% - www.researchgate.net › publication › 327774628
<1% - openlibrary.telkomuniversity.ac.id › pustaka
<1% - e-jurnal.pnl.ac.id › index › ekonis
<1% - repository.unmuhjember.ac.id › 10239 › 22